



Editorial 2

SCHWERPUNKT

Kulturelle Vielfalt als Chance
für den Arbeitsschutz 3

Kulturelle Vielfalt und Sicherheit
in der Altenpflege 8

Pflege mit Akzent – Internationale Pflegekräfte
berichten aus ihrem Arbeitsleben 13

Interkulturalität – Aus der Praxis einer
Aufsichtsperson 16
Interview mit Katja Fischer

Migration und Kultur: Qualifizierung für
Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte 19

AGENDA

Statements der BDA und des DGB 24

„Gemeinsam stark“ – BGHW-Kampagne
zur Stärkung der Selbstverwaltung 26

Kooperation in der Sozialversicherung –
Win-Win-Situationen schaffen 28
Interview mit Dr. Edlyn Höller und Brigitte Gross

Nachrichten aus Brüssel 31

Aus der Rechtsprechung 32

Personalmeldungen aus der gesetzlichen
Unfallversicherung 34

Liebe Leserin, lieber Leser,

kulturelle Diversität ist in der Arbeitswelt nicht neu. Menschen verschiedenster Nationalitäten und mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen arbeiten tagtäglich zusammen.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann es eine Lösung sein, zusätzlich gut ausgebildete Beschäftigte aus dem Ausland zu gewinnen. Damit Unternehmen diese gut integrieren können, müssen verschiedene Herausforderungen gemeistert werden, wie zum Beispiel Sprachbarrieren. Auch den Arbeitsschutz müssen Betriebe dabei berücksichtigen. Wie kann dies gelingen?



Foto: Jan Röhl/DGUV

Unternehmen sollten kulturelle Vielfalt als Chance für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz begreifen. Ausländische Arbeitskräfte einzustellen, kann die interkulturelle Sensibilisierung aller Beteiligten fördern. Damit einher gehen eine gelebte Willkommenskultur sowie eine offene und wertschätzende Kommunikation. Im Idealfall optimiert dies das Arbeitsklima für alle Beschäftigten sowie die Präventionskultur.

Gleichzeitig müssen auch jene, die auf den Arbeitsschutz in den Unternehmen schauen, sensibilisiert sein. Die Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte der Unfallversicherungsträger müssen Migration und kulturelle Identität gut verstehen. Nur so können sie gut beraten und überwachen und damit Sicherheit, Gesundheit und Inklusion in den Betrieben passend fördern.

Und wie nehmen Beschäftigte aus anderen Kulturkreisen das Thema wahr? Internationale Pflegekräfte zum Beispiel empfinden die Betreuung durch ein gutes Integrationsmanagement mit Sprachtrainings und Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten als sehr wertvoll. Eine Vertrauenskultur sowie mehr Zeit und Geduld bei der Einarbeitung sind ebenso sinnhaft wie Buddy- oder Mentoring-Programme.

Eine große Herausforderung stellen jedoch bürokratische Hürden dar. Diese sowie die Missachtung von Vielfalt und kulturellen Unterschieden können einwanderungswillige Fachkräfte abschrecken. Umso wichtiger ist es also, auf kulturelle Diversität Rücksicht zu nehmen. Dies vergrößert sowohl die Chance auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen als auch auf gute und sichere Arbeitsbedingungen.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Kulturelle Vielfalt als Chance für den Arbeitsschutz

Key Facts

- Die zunehmende kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt kann eine Brücke zur Förderung einer starken Präventionskultur sein
- Kultursensible Führung und Kommunikation sind Schlüsselfaktoren für die Gestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in multikulturellen Teams
- Interkulturelle Sensibilisierung bietet die Grundlage für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander, das Gefahren minimiert

Autorinnen

- ➔ Evelien Jonkeren
- ➔ Nadja Schilling

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt stellt mit Blick auf den Arbeitsschutz nicht ausschließlich eine Herausforderung dar. Sie eröffnet auch Potenziale für die Förderung einer starken Präventionskultur, in der Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten durch Vielfalt gestärkt wird.

Wenn es um den Arbeitsschutz geht, wird die kulturelle und sprachliche Vielfalt meistens als eine Herausforderung gesehen. Sie wirft praktische Fragen auf, wie zum Beispiel: „Wie können Arbeitsplätze trotz Sprachbarrieren sicher und gesund gestaltet werden?“ oder „Wie soll die Sicherheitsunterweisung durchgeführt werden, wenn nicht alle die Sprache verstehen, in der unterwiesen wird?“ Diese Probleme sind real und nicht von der Hand zu weisen. Doch es gibt auch eine andere Perspektive: Die interkulturelle Zusammenarbeit kann eine Chance zur Innovation und zur Stärkung einer Kultur der Prävention sein.

Für das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in einem multikulturellen Arbeitsumfeld gibt es bereits zahlreiche praktische Empfehlungen. Im Folgenden fließt das Ergebnis einer qualitativen Analyse der Erkenntnisse aus zwei internationalen Symposien zu diesem Thema ein. Die Symposien der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) wurden in den Jahren 2023 und 2024 von den Sektionen für Prävention im Transportwesen und für Prävention im Gesundheitswesen veranstaltet.^{[1][2][3]}

Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz

Im Jahr 2023 erreichte die Zuwanderung in die OECD-Länder das zweite Jahr in Folge ein Rekordniveau. Allein 6,5 Millionen Menschen wanderten dauerhaft ein. Darüber hinaus ist auch die Zahl der temporären Migrantinnen und Migranten sowie asylsuchenden Personen sprunghaft angestiegen.^[4]

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind Menschen, die aus einem anderen Land zugewandert sind. Oft sind sie auf der Suche nach Entfaltungsmöglichkeiten, die es in ihren Heimatländern nicht gibt. Per Definition werden auch die Kinder aus Migrantenfamilien als Menschen mit Migrationshintergrund betrachtet. Migration kann zudem durch Faktoren wie politische Instabilität, die Folgen des Klimawandels oder den Wunsch nach Familienzusammenführung beeinflusst werden.

Bei der Analyse der Arbeitsbedingungen der Zugewanderten in ihren Aufnahmeländern ist es sinnvoll, die verschiedenen Hintergründe und Gründe für die Migration zu

berücksichtigen. So gibt es beispielsweise einen großen Unterschied zwischen hoch qualifizierten und teilweise aktiv angeworbenen Fachkräften, die meistens auf eine halbwegs vorbereitete Arbeitsumgebung treffen, und ärmeren, ungebildeten Saisonkräften, die oft für weniger Lohn, länger und unter schlechteren Bedingungen ihrer Arbeit nachgehen.^[5]

Die Beantwortung der Frage, ob und wenn ja, wie kulturelle Vielfalt als Chance für den Arbeitsschutz begriffen werden kann, erfordert zunächst eine Bestandsaufnahme aus der Sicht der Zugewanderten.

Ankommen an der neuen Arbeitsstätte

Der Umzug in ein fremdes Land stellt die zugewanderten Beschäftigten vor große Herausforderungen. Vom Erlernen der Sprache bis zur Wohnungssuche, vom Diplomanerkennungsverfahren bis zur Beantragung eines Bankkontos: Die Liste von Aufgaben, die es möglichst schnell zu bewältigen gilt, erscheint endlos. Logistische und bürokratische Hindernisse können ein Gefühl der Frustration und Hilflosigkeit hervorrufen.



Die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten erfordert einen langfristigen, proaktiven Ansatz, der neben praktischer Hilfe auch die psychische Gesundheit in den Vordergrund stellt.“

Auf einer anderen Ebene erleben viele Migrantinnen und Migranten ein tiefes Gefühl des Verlustes. Das Zurücklassen von Familie, Freundinnen, Freunden und der vertrauten Umgebung ihres Heimatlandes fordert einen emotionalen Tribut, der durch den Druck der Anpassung an eine neue Kultur noch verstärkt wird. Anfangs hilft die Freude über den neuen Arbeitsplatz und die herzliche Aufnahme durch die Kolleginnen und Kollegen dabei, diese Gefühle zu mildern. Wenn diese Anfangsphase jedoch nachlässt – in der Regel nach etwa drei Monaten –, kann sich ein Gefühl der Leere einstellen, das auch als „Kulturchock“ bezeichnet wird.^[6] Diese Phase kann mit Gefühlen des Fremdseins, von Heimweh und sogar Selbstzweifeln einhergehen. Die Beschäftigten kämpfen darum, die Realität ihres neuen Lebens mit den Erwartungen in Einklang zu bringen, die sie vor ihrer Ankunft hatten.

Es ist von entscheidender Bedeutung, die kumulativen Auswirkungen zu erkennen, die diese Umstände auf das psychische Wohlbefinden haben. Die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten erfordert einen langfristigen, proaktiven Ansatz, der neben praktischer Hilfe auch die psychische Gesundheit in den Vordergrund stellt. Dazu könnten der Zugang zu Beratungsdiensten, die Förderung einer unterstützenden Arbeitsplatzkultur und ein regelmäßiger Austausch gehören, um sicherzustellen, dass sich die zugewanderten Beschäftigten während der gesamten Anpassungsphase wertgeschätzt, verbunden und unterstützt fühlen. Eine firmenüber-

greifende Berücksichtigung ähnlicher Bedürfnisse und die Bereitstellung von Hilfsangeboten für alle psychisch Gefährdeten kommen der gesamten Belegschaft zugute.

Interkulturelle Sensibilisierung

Eine wichtige Quelle der seelischen Belastung sind Missverständnisse aufgrund von unterschiedlichen kulturellen Prägungen.

Interkulturelle Sensibilisierung ist eine wichtige Komponente bei der Schaffung einer soliden Präventionskultur. Sie schafft ein Bewusstsein dafür, warum manche Menschen bestimmte Dinge anders angehen als andere. Die Gründe liegen oft unter der Oberfläche des rein verbalen Austauschs.

Ein Beispiel: Jeder Mensch, egal welcher Herkunft, interpretiert den Satz „Sei bitte pünktlich“ unterschiedlich. Dennoch gibt es meistens innerhalb der eigenen Kultur eine größere Übereinstimmung, was mit diesem Satz gemeint sein könnte. Infolgedessen wird die Pünktlichkeit von Kultur zu Kultur leicht unterschiedlich verstanden und gelebt. Es gibt viele Bereiche der Zusammenarbeit, die überall auf der Welt anders gelebt werden. So sind beispielsweise der Stellenwert von Autorität und Vertrauen oder die Art und Weise, wie Feedback gegeben wird, von Region zu Region unterschiedlich. Ein weiteres Beispiel ist die unterschiedliche Risikobereitschaft. Die Berücksichtigung dieser unausgesprochenen Nuancen beim Arbeitsschutz verringert Missverständnisse und stärkt

die Kultur der Prävention. Um eine offene Fehlerkultur in einem Unternehmen zu etablieren, ist es ebenso wichtig zu wissen, was Schuld und Scham für die Beschäftigten bedeuten.^{[7][8]}

Es ist wichtig, das Wissen um die unterschiedlichen kulturellen Prägungen zu besprechen und differenziert zu betrachten.



Beispiele unterschiedlicher kultureller Prägungen

(nach Meyer^[9] und Hofstede^[10])

Je nach kulturellem Hintergrund haben Menschen eine unterschiedliche Art:

- zusammenzuarbeiten: individuell ⇔ kollektiv
- zu führen: egalitär ⇔ hierarchisch
- zu kommunizieren: kontextarm, direkt ⇔ kontextreich, ausschweifend, indirekt
- zu vertrauen: aufgaben-/vorschriftsbezogen ⇔ beziehungsbezogen
- zu überzeugen: prinzipienorientiert ⇔ anwendungsorientiert
- zu entscheiden: konsensorientiert ⇔ top-down
- Ungewissheiten zu vermeiden: Risikoaversion ⇔ Toleranz gegenüber Unvorhersehbarkeit
- Feedback zu geben: direktes negatives Feedback ⇔ indirektes negatives Feedback
- zu widersprechen: konfrontativ ⇔ Konfrontation vermeidend
- mit Zeit umzugehen: lineare Zeit ⇔ flexible Zeit – langfristige ⇔ kurzfristige Orientierung

Es soll nicht als starres Regelwerk oder als kulturelles „Handbuch“ stereotyp für bestimmte Länder angewendet werden. Ebenso wenig sollten Einzelpersonen aufgrund von angenommenen Gruppenmerkmalen in Schubladen gesteckt werden. Der Schlüssel zur Förderung des interkulturellen Bewusstseins liegt darin, die reiche Vielfalt unter der Oberfläche zu erkennen und gleichzeitig jedem Menschen als einzigartiges Individuum zu begegnen. In manchem Kontext, beispielsweise bei der Unterweisung eines Teams, hilft die globale Sichtweise auf eine Gruppe von Menschen, die gemeinsame Merkmale aufweisen. In einem anderen Kontext ist es hilfreich, bei der Kommunikation mit einer Einzelperson die unterschiedliche kulturelle Prägung als potenzielle Quelle von Missverständnissen im Hinterkopf zu behalten. Diese Herangehensweise verbessert nicht nur die generelle Fähigkeit, mit

Ambivalenzen umzugehen, sondern stärkt auch den gegenseitigen Respekt und das Verständnis für alle Mitarbeitenden.^[11]

Sichere und gesunde Integration am Arbeitsplatz

Aus unternehmerischer Sicht ist die Integration von Migrantinnen und Migranten aufgrund des Arbeitskräftemangels sowohl eine Notwendigkeit als auch eine Investition, die Zeit und Ressourcen erfordert. Die erfolgreiche Integration von Beschäftigten aus dem Ausland ist mit einer Reihe von praktischen und organisatorischen Herausforderungen verbunden, die über die üblichen Fragen bei der Einstellung und Eingliederung von neuen Mitarbeitenden hinausgehen. Es ist wichtig, diese Herausforderungen im Auge zu behalten und geeignete Strategien zu entwickeln, um sie zu bewältigen.^[12]

Kultur der Prävention

Die Präventionskultur einer Organisation steht dafür, wie stark und selbstverständlich die Themen Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsalltag berücksichtigt und mitgedacht werden.^[13] Ist der Stellenwert hoch, wird sie von Respekt, guter Zusammenarbeit und einer offenen Fehlerkultur getragen und kontinuierlich weiterentwickelt. Vergleichbar damit erfordert die erfolgreiche Integration von Personen mit Migrationshintergrund ebenso eine klare Führung, eine effektive und einfühlsame Kommunikation und die aktive Einbindung aller Beteiligten. Die Integration von zugewanderten Beschäftigten dient also nicht ausschließlich der Deckung des unmittelbaren Bedarfs an Arbeitskräften, sondern bietet auch eine interessante Chance, Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz für alle – im Sinne eines

Quelle: Martina Grigoleit



Abbildung 1: Das Symposium „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit“ (Dresden 2024) grafisch erfasst

vielfaltsgerechten Arbeitsschutzes – neu zu denken und zu verbessern.^[14]

Zur Illustration dieser Perspektive müssen die Bereiche Kommunikation und Führung näher beleuchtet werden.

Kultursensible Kommunikation

Kultursensible Kommunikation im Bereich des Arbeitsschutzes beginnt mit der Erkenntnis, dass Annahmen darüber, was „normal“ ist, keine universelle Gültigkeit haben. Dabei geht es nicht darum, die Besonderheiten jeder Kultur zu kennen. Aber es ist von entscheidender Bedeutung, eine Sensibilität als Antenne für mögliche Missverständnisse zu entwickeln. Ziel ist nicht, die schwierigen Themen zu umgehen, sondern im Gegenteil, sie explizit ansprechen zu können. Alles, was wichtig ist – von scheinbar kleinen Details, wie der persönlichen Vorliebe für ein optimales Raumklima, bis hin zu kritischen Fragen der Sicherheit und Gesundheit –, muss offen und wertschätzend angesprochen werden können.

Wer sich eine offene Grundhaltung aneignet und lernt, Präferenzen klar zu kommu-

nizieren, kann Fallstricke wie Schuldzuweisungen oder Beschämung vermeiden. Diese Fähigkeiten sind immer wichtig, egal woher die Kolleginnen und Kollegen stammen. Aber in einem multikulturellen Umfeld sind sie umso wichtiger.

Kultursensible Führung

Eine kultursensible Führung beginnt mit einer einfühlsamen und wertschätzenden Kommunikation. Sie stellt sicher, dass auf allen Ebenen einer Organisation die wesentlichen Themen wie zum Beispiel Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit offen angesprochen werden können, anstatt sie als selbstverständlich vorzusetzen. Führungskräfte müssen in der Lage sein, klare Erwartungen zu formulieren – und dabei im Bewusstsein behalten, dass bestimmte Dinge wie Konfliktbewältigung oder Rücksichtnahme von Kultur zu Kultur unterschiedlich gehandhabt werden.

Lob ist eine weitere wichtige Komponente. Die Anerkennung von korrektem Verhalten stärkt das Vertrauen und schafft eine wichtige Grundlage für langfristig angestrebte Ziele, etwa die Offenheit, sich über

Fehler austauschen zu können. Eine offene und vertrauensvolle Fehlerkultur ist für die Sicherheit unerlässlich. Sie erfordert von den Führungskräften, dass sie sich mit den kulturellen Nuancen von Scham und Schuld auseinandersetzen. Indem sie eine Kommunikation fördern, die Schuldzuweisungen vermeidet, schaffen sie ein Umfeld, in dem Fehler als Chance zum Lernen gesehen werden.

Das Arbeitsumfeld muss für alle Beschäftigten frei von Diskriminierung sein. Wenn im Rahmen der Integration von zugewanderten Beschäftigten auf besonders rücksichtsvolle Eingliederungsmaßnahmen Wert gelegt wird, gilt es immer auch zu prüfen, inwiefern sich Maßnahmen für die gesamte Belegschaft umsetzen lassen.

Gut gemeinte Sicherheitsunterweisungen, bei denen spezielle, vereinfachte Schulungsmaterialien für Migrantinnen und Migranten zur Verfügung gestellt werden, können als diskriminierend empfunden werden. Sprache ist ein Problem, aber bei der Vermittlung von Lerninhalten gibt es mehr zu bedenken als nur Sprache. So

Quelle: Ergebnis einer qualitativen Analyse der Erkenntnisse aus zwei internationalen Symposien, siehe Fußnoten [1], [2], [3]

Die häufigsten Herausforderungen bei der Integration von ausländischen Beschäftigten und die Möglichkeiten, sie zu bewältigen

Herausforderungen	Empfehlungen
Sprache	Sprachkurse anbieten – Gespräche und Schulungen verdolmetschen – Unterweisungsmaterial mit Piktogrammen und Videos ohne Worte versehen – Buddy-Programme anbieten – technische Hilfsmittel wie Ohrhörer-Übersetzer verwenden
Unterschiedliche Werte, Bräuche und Auffassungen von Sicherheit	Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen – Anreize für offene Kommunikation schaffen – Lob für erwünschtes Verhalten aussprechen – Erwartungen eindeutig formulieren – vertrauensvolle Fehlerkultur etablieren
Zugewanderte durchleben einen Kulturschock	Geduld haben – Respekt zeigen – Rücksichtnahme üben – Bewusstsein für psychische Gesundheit entwickeln – an einem guten sozialen Klima arbeiten
Zu wenig Zeit, um neue Abläufe und Systeme kennenzulernen	Die Onboarding-Prozesse neu gestalten – Geduld haben – Buddy-Programme anbieten
Wie steht es um das bestehende Team?	Die Förderung von Beteiligung, Teambuilding, interkulturellem Bewusstsein, gegenseitigem Respekt und einem guten sozialen Klima – alle mitnehmen – Anreize für offene Kommunikation schaffen
Mangelnde Wertschätzung für die Übersetzenden, Mentorinnen und Mentoren	Respekt und Wertschätzung zeigen – den Sondereinsatz loben und belohnen

Tabelle 1: Herausforderungen und Empfehlungen bei der Integration von ausländischen Beschäftigten



Solange die Gefahr besteht, dass Beschäftigte aufgrund mangelnder betriebsinterner Willkommenskultur abwandern, gibt es sogar eine wirtschaftliche Notwendigkeit, mehr für ein gesundes Arbeitsklima zu tun.“

sollten Sicherheitsunterweisungen nie isoliert stattfinden, sondern Teil einer Kultur der Prävention sein. Dies setzt voraus, dass die Führungskräfte sicherstellen, dass Unterweisungen vor, während und nach der Durchführung von begleitenden Maßnahmen unterstützt werden. So wird zum Beispiel zusätzliche Vorbereitungs- und Übungszeit oder besondere persönliche Schutzausrüstung benötigt. Wichtig ist auch, dass das gesamte Team, inklusive der Führung, die Schulungsinhalte im Arbeitsalltag ernst nimmt und anwendet. Denn das Nachahmen und Mitmachen sind für den nachhaltigen Lernerfolg manchmal bedeutender als die unterschriebene Teilnahmebestätigung im Anschluss an die Unterweisung.^[15]

Schließlich legt eine kultursensible Führung Wert auf Kontinuität. Sie zeigt ein klares und konsequentes Engagement für die Arbeitssicherheit als langfristige Priorität für das Unternehmen und seine vielfältige Belegschaft.

Fazit

Die Integration von ausländischen Beschäftigten kann ein interessanter Anknüpfungspunkt für die Kultur der Prävention sein. Voraussetzung dafür ist, dass sie als Impuls für eine offene und wertschätzende Kommunikation aufgegriffen wird. Außerdem bedarf es einer Führung, die die Integration als eine unternehmensübergreifende, strategische Aufgabe begreift und

sich für ein gutes soziales Klima einsetzt. Solange die Gefahr besteht, dass Beschäftigte aufgrund mangelnder betriebsinterner Willkommenskultur abwandern, gibt es sogar eine wirtschaftliche Notwendigkeit, mehr für ein gesundes Arbeitsklima zu tun. Denn eine Abwanderung würde bedeuten, dass die bisherigen Investitionen in die Rekrutierung und Einarbeitung umsonst gewesen sind. ↩

Die Autorinnen möchten sich ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für die sehr angenehme Zusammenarbeit im Rahmen der zwei genannten Symposien bedanken.

Fußnoten

- [1] ISSA: Symposium „Working safely together – Cultural diversity and occupational safety“, <https://www.issa.int/de/events/prevention/a-plus-a-2023-diversity-symposium> (abgerufen am 10.01.2025).
- [2] ISSA: Symposium „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit: Sichere und gesunde Integration von Fachkräften“, Dresden, Deutschland, 27.–29.05.2024, <https://issa-cultural-diversity.com/2023-06/Anmeldung/Startseite> (abgerufen am 10.01.2025).
- [3] Helmke, B.: Kulturelle Barrieren überwinden. In: SicherheitsProfi, BG Verkehr, 2024/3, S. 8–10.
- [4] OECD: International Migration Outlook 2024, https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html (abgerufen am 10.01.2025).
- [5] Moyce, S. C.; Schenker, M.: Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. In: Annual Review of Public Health, 2018, Jan. 24, S. 351, <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>.
- [6] Hofstede, G. H.; Hofstede, G. J.; Minkov, M.: Cultures and Organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival, Third Edition, McGraw-Hill Professional, New York, 2010.
- [7] Meyer, E.: The Culture Map. Decoding how people think, lead, and get things done across cultures, Public Affairs, New York, 2014.
- [8] Hofstede, G. H.; Hofstede, G. J.; Minkov, M.: Cultures and Organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival, Third Edition, McGraw-Hill Professional, New York, 2010.
- [9] Meyer, E.: The Culture Map. Decoding how people think, lead, and get things done across cultures, Public Affairs, New York, 2014.
- [10] Hofstede, G. H.; Hofstede, G. J.; Minkov, M.: Cultures and Organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival, Third Edition, McGraw-Hill Professional, New York, 2010.
- [11] Fuchs, A.: Transkulturelle Herausforderungen meistern. Missverständnisse klären und Kompetenzen stärken, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 2022.
- [12] Köhler, S.: Interkulturelles Training für die erfolgreiche Integration ausländischer Fachkräfte. In: DGUV Forum 9/2023, S. 30–33.
- [13] DGUV: Kultur der Prävention, <https://www.dguv.de/de/praevention/visionzero/kulturderpraevention/index.jsp> (abgerufen am 10.01.2025).
- [14] Staube, J.: Migration als Realität: Diversitätsorientierte Öffnung des Arbeitsschutzes. In: DGUV Forum 9/2023, S. 27–29.
- [15] Casey, T.; Turner, N.; Hu, X.; Bancroft, K.: Making safety training stickier: A richer model of safety training engagement and transfer. In: Journal of Safety Research, Vol. 78, Sept. 2021, S. 303–313.

Kulturelle Vielfalt und Sicherheit in der Altenpflege

Key Facts

- Kultur, Sprache, soziale Interaktion und Kommunikation sind wichtige Dimensionen vielfältiger Arbeitsplätze im pflegerischen Handlungsfeld
- Die Vielfalt am Arbeitsplatz erfordert eine Balance zwischen Patientensicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Pflegebeschäftigten, unter Berücksichtigung transkultureller Besonderheiten
- Eine sichere Integration basiert auf mehrdimensionalen Ansätzen, zu denen die kontinuierliche Förderung diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen und transkultureller Kompetenzen sowie die Unterstützung bei der Bewältigung spezifischer Belastungen gehören

Autorin

➔ Dr. rer. medic. Bouchra Achoumrar

Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegewesen weisen eine zunehmende Vielfalt an soziokulturellen Prägungen und heterogenen Identitäten auf. Wie beeinflusst diese Vielfalt die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz? Eine qualitative Studie gibt Einblicke in die subjektiven Wahrnehmungen und professionellen Handlungsorientierungen im Kontext kultureller Vielfalt.

Personen mit Migrationshintergrund zählen zu den wachsenden Bevölkerungsgruppen in Deutschland. Im Jahr 2023 hatten rund 24,9 Millionen Menschen und somit 29,7 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund.^[1] Nach dem pandemiebedingten Rückgang internationaler Mobilität hat die Zuwanderung in den vergangenen Jahren wieder zugenommen.^[2]

Angesichts des anhaltenden Zuwachses an Erwerbsmigration infolge des Fachkräftemangels wird in den kommenden Jahren mit einer weiteren zunehmenden Vielfalt in verschiedenen Berufsfeldern gerechnet. Dies gilt insbesondere für den Gesundheits- und Pflegesektor, in dem derzeit etwa jede sechste beschäftigte Person im Ausland geboren ist.^[3] Vor allem im Bereich der Altenpflege wird der zukünftige Bedarf an internationalen Erwerbstätigen aufgrund des kontinuierlich wachsenden Anteils Pflegebedürftiger in der alternden Bevölkerung und des sinkenden Erwerbstätigenpotenzials erheblich steigen.^[4]

Gleichzeitig beeinflussen der demografische Wandel, gesellschaftliche Transformationsprozesse, die Attraktivität von Arbeitsplätzen, strukturelle Herausforderungen im Gesundheitssystem, der Klimawandel und die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung die Arbeitswelt im deutschen Gesundheitswesen maßgeblich.^[5] Die komplexen Wechselwirkungen dieser Faktoren sind jedoch bislang noch nicht umfassend erforscht – insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit in kulturell diversen Arbeitsumgebungen.

Die qualitative Studie

Eine transkulturelle Vergleichsstudie untersucht die Vorstellungen von „guter Pflege“ bei Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern sowie Pflegefachpersonen mit und ohne Migrationshintergrund in stationären Altenpflegeeinrichtungen.^[6] In sechs Altenpflegeeinrichtungen wurden leitfadengestützte, halbstandardisierte problemzentrierte Interviews (PZI) mit Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern (n = 8) und

Pflegefachpersonen (n = 8) ohne und mit Migrationshintergrund geführt.

Für den transkulturellen Vergleich der Sichtweisen der Pflegefachpersonen im Kontext stationärer Altenpflege wurden Personen in die Untersuchung einbezogen, die

- zum Zeitpunkt der Befragung in einer stationären Altenpflegeeinrichtung in Deutschland arbeiteten (n = 8),
- über eine anerkannte Ausbildung zur examinierten Pflegefachperson verfügten (n = 8),
- Berufserfahrung als Pflegefachperson in den Einrichtungen der stationären Altenpflege von mindestens drei Jahren hatten (n = 8),
- jeweils zu einer Hälfte keinen Migrationshintergrund hatten (n = 4),
- zur anderen Hälfte einen Migrationshintergrund aufwiesen und aus dem arabischsprachigen und muslimisch geprägten Herkunftsland Marokko stammten (n = 4).



Missverständnisse bei der Interpretation von Zeichen können die Pflegequalität und die Teamarbeit beeinträchtigen.“

Die Datenauswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse.^[7] Zur Operationalisierung von „guter Pflege“ wurde das Konzept des ebenenorientierten Qualitätsmodells nach Donabedian^[8] herangezogen, das neben technischen Aspekten und Phasen der Leistungserbringung interpersonale Beziehungen und das institutionelle Umfeld der Betreuung einbezieht. Die qualitative Studie betrachtete den Einfluss des Migrationshintergrunds auf die professionellen Handlungen im Sinne „guter Pflege“ unter Berücksichtigung intersektionaler Dimensionen. Diese verschiedenen Dimensionen sozialer Identität – wie Ethnizität, Geschlecht oder Gender – wirken gleichzeitig und verstärken sich gegenseitig, oder sie können zu spezifischen Formen von Diskriminierung und Ungleichheit führen. Diese Perspektive ermöglicht es, die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Diversitätskategorien zu analysieren und zu verstehen, wie diese im Zusammenspiel ungleichheitsverstärkende Prozesse hervorrufen können.^{[9][10]}

Die Untersuchung strebt keine Generalisierbarkeit der Aussagen im Sinne statistischer Repräsentativität an. Bei der Auswahl der Befragten und Fragen stand nicht die Häufigkeit der Aussagen im Mittelpunkt, sondern vertiefte Analysen von spezifischen Gruppen und die Identifi-

zierung von gruppenspezifischen beziehungsweise kollektiv geteilten Deutungs- und Handlungstypen für eine bestimmte soziale Gruppierung.^[11]

Transkulturelle Identitäten und Gesundheitsverhalten

Der aus der Psychologie und Pädagogik stammende Identitätsbegriff bezieht sich auf Phänomene, die umgangssprachlich mit „Selbstwertgefühl“ oder „Selbstbewusstsein“ assoziiert werden. Identität beruht auf dem Gefühl der eigenen Gleichheit und Kontinuität in der Zeit sowie auf der Wahrnehmung dieser Merkmale durch andere.^[12]

Identitäten sind jedoch keine statischen Konstrukte, sondern unterliegen einem dynamischen Entwicklungsprozess, der durch kulturelle und soziale Einflüsse geprägt ist.^[13] Diese kulturellen Einflüsse sind nicht homogen oder unveränderlich, sondern unterliegen einer zunehmenden Diversität und weiteren sozioökonomischen Faktoren.

Insbesondere Pflegebeschäftigte befinden sich an der Schnittstelle verschiedener sozialer und kultureller Einflussfaktoren, was durchaus direkte Auswirkungen auf ihre gesundheitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensweisen hat – insbesondere im

Hinblick auf Stressbewältigung und Risikovermeidung.

Die Bedeutung von Kultur und Sprache

Die Vielfalt am Arbeitsplatz wird durch kulturelle Faktoren, soziale Einflüsse und interaktive Prozesse geprägt. Kultur umfasst die Gesamtheit der erlernten Normen und Werte, des Wissens, der Artefakte, der Sprache und der Symbole, die ständig zwischen Menschen einer bestimmten Lebensweise ausgetauscht werden.^[14] Der kontinuierliche Austausch dieser kulturellen Elemente ist ein wesentlicher Bestandteil vielfältiger Arbeitsumgebungen und bietet sowohl Chancen als auch potenzielle Herausforderungen für die Zusammenarbeit in Bezug auf die Art und Weise, wie Pflegepersonal mit Gesundheitspraktiken und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz umgeht. Die Analyse der berichteten pflegerischen Interaktionen zeigt, dass die Kenntnis der Kultur und Religion der zu betreuenden Pflegebedürftigen mit ähnlichem Migrationshintergrund als förderlich für die Umsetzung einer guten Pflege im Sinne einer Bedürfnisorientierung wahrgenommen wird.

Pflegende mit Migrationshintergrund erleben in besonderem Maße, wie wichtig Sprache für eine gute Kommunikation und



Gleichbehandlung und die Vermeidung von Diskriminierung sind dahin gehend wesentliche Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige, professionelle Pflege.“

Zusammenarbeit ist. Dabei spielen nicht nur sprachliche Kenntnisse, sondern auch die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation, wie das Deuten von Gesten und Symbolen, eine entscheidende Rolle. Missverständnisse bei der Interpretation von Zeichen können die Pflegequalität und die Teamarbeit beeinträchtigen.

Zusätzlich heben die Befragten hervor, wie wichtig ein gemeinsames Verständnis der Sicherheitsstandards im Team ist, um Risiken zu vermeiden und die Pflegeprozesse reibungslos zu gestalten. Ebenso zentral ist die Aufklärung der Bewohnerinnen und Bewohner über Sicherheits- und Pflegemaßnahmen durch eine klare und verständliche Kommunikation, um zur Sicherheit beizutragen und eine integrative Arbeitskultur zu schaffen.

Die zentrale Rolle von Sicherheit in der Pflege

Die befragten Pflegefachpersonen vertreten kulturübergreifend ein ganzheitliches Verständnis von guter Pflege, das physische, psychische und seelische Aspekte umfasst. Die Kompetenz ist eng mit der Sicherheit pflegerischer Handlungen verbunden, insbesondere im Hinblick auf Zuverlässigkeit sowie Fehler- und Risikovermeidung. Die Einhaltung berufsspezifischer Normen, Pflegestandards und Richtlinien spielt dabei eine zentrale Rolle. Sicherheit zeigt sich sowohl in der schnellen Reaktion auf

Notfälle, wie Stürze oder Verletzungen, als auch im Schutz der professionell Pflegenden durch den Einsatz rückschonender Hilfsmittel. Pflegebedingte Sicherheitsrisiken können in Bereichen wie Medikamentengabe, Körperpflege, Wundversorgung, Mobilisierung, Hilfsmiteinsatz und der Informationsweitergabe auftreten. Auch Gewaltvorfälle stellen ein potenzielles Sicherheitsrisiko im pflegerischen Arbeitsumfeld dar.

Multidimensionales Gesundheitsverständnis und Integration

Die Befragten vertreten ein umfassendes Gesundheitsverständnis, das dem Konzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entspricht und Gesundheit als „einen Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen“ definiert.^[15] Dieses Verständnis betont die Notwendigkeit eines Gleichgewichts zwischen physischen, psychischen und sozialen Aspekten für das individuelle Wohlbefinden.

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz spezifische Herausforderungen birgt, die jedoch nicht von allen Befragten gleichermaßen erlebt werden. Insbesondere Pflegefachpersonen mit Migrationshintergrund berichten teilweise von Erfahrungen

wie einer fehlenden Akzeptanz im Team, Fremdheitsgefühlen sowie Situationen, die als diskriminierend wahrgenommen werden. Diese Faktoren können, je nach individueller Wahrnehmung und Kontext, das Risiko sozialer Ausgrenzung erhöhen. In bestimmten Fällen können die damit verbundenen Belastungen psychischen und sozialen Stress verursachen, der potenziell die Arbeitsmotivation und die psychische Gesundheit der betroffenen Beschäftigten beeinträchtigen kann.

Gleichbehandlung und die Vermeidung von Diskriminierung sind dahin gehend wesentliche Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige, professionelle Pflege. Diese Prinzipien spielen sowohl in der Versorgung der Bewohner und Bewohnerinnen als auch im Arbeitsumfeld des Pflegepersonals eine zentrale Rolle. Für eine sichere Integration auf organisationaler Ebene ist die Förderung transkultureller Kompetenzen sowie diversitätsorientierter und inklusiver Strategien entscheidend.

Gleichgewicht zwischen Patientensicherheit und Arbeitsschutz

Die Studie unterstreicht, dass Sicherheit sowohl für die Pflegebedürftigen als auch für die Beschäftigten ein zentrales Anliegen guter Pflege ist. Die Pflegekräfte achten nicht nur darauf, die Risiken für die Pflege-

bedürftigen zu minimieren, sondern auch auf den Schutz ihrer eigenen Gesundheit. So nennen sie beispielsweise den Einsatz von Hilfsmitteln wie Liftern als Strategie, um Verletzungen zu vermeiden und gleichzeitig eine bedürfnisorientierte Pflege zu gewährleisten. Die Balance zwischen der Sicherheit der Pflegebedürftigen und dem Schutz der eigenen Gesundheit unter Einhaltung fachlicher Standards wird von den Befragten unabhängig vom Migrationshintergrund als wichtig erachtet.

Belastende Rahmenbedingungen und vielfältige Diskrepanzen

Die befragten Pflegekräfte nehmen vielfältige Diskrepanzen im Pflegealltag wahr und erleben einen Widerspruch zwischen der Auffassung einer professionellen Pflegequalität und der als gut empfundenen Pflege aus Sicht der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner. Während eine gute Pflege beispielsweise aus der Perspektive des Gesetzes die Sicherheit und die Vermeidung sämtlicher Risiken in den Vordergrund stellt, erleben die Bewohnerinnen und Bewohner eine gute Pflege erst, wenn ihren Wünschen entsprochen wird.

Die Pflegekräfte heben zudem hervor, dass diese Unterschiede auch durch Zeitvorgaben problematisch werden, da das Eingehen beispielsweise auf psychische Bedürfnisse oft mehr Zeit erfordert als die rein körperliche Pflege.

Als besonders belastend empfand das Pflegepersonal mit Migrationshintergrund die Wahrung einer professionellen Distanz zu den zu betreuenden Pflegebedürftigen mit ähnlichem Migrationshintergrund. Die Befragten nehmen eine hohe Erwartungshaltung der Bewohnerinnen und Bewohner mit ähnlichem Migrationshintergrund an die pflegerische Beziehung wahr. Diese hohe Erwartungshaltung erleben sie als stark emotional belastend und fühlen sich teilweise hilflos und verunsichert hinsichtlich der Art und Weise der Beziehungsgestaltung zu den Pflegebedürftigen.

Es ist zu betonen, dass kulturübergreifend insbesondere die Zeitvorgaben im Widerspruch zu den Vorstellungen der Befragten über die Umsetzung einer guten Pflege stehen. Die Pflegekräfte versuchen ihre Arbeit nicht an den zeitlichen Vorgaben, sondern an den tatsächlichen Wünschen der Bewohnerinnen und Be-

wohner zu orientieren. Diesem Bestreben sind indes oft Grenzen gesetzt, die mit gesetzlichen Anforderungen und einrichtungsinternen Rahmenbedingungen begründet werden.

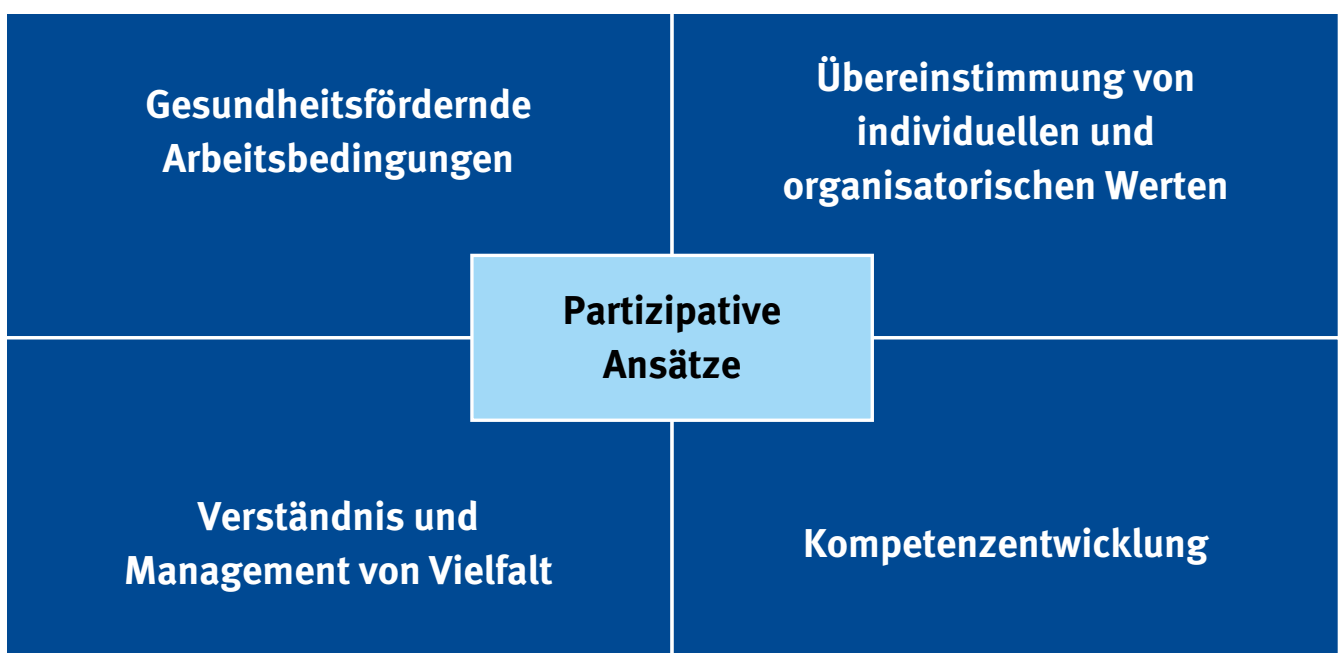
Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen

Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass eine nachhaltige und sichere Integration von internationalen Pflegebeschäftigten eine ganzheitliche Betrachtung erfordert, die sowohl individuelle als auch organisationale Faktoren berücksichtigt. Zentrale Handlungsempfehlungen lassen sich in der nachfolgenden Abbildung 1 entnehmen.

Zur Unterstützung und Erleichterung einer nachhaltigen und sicheren Integration in eine Organisation können folgende Gestaltungsempfehlungen gegeben werden.

Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen:

- Implementierung von Maßnahmen zur Stressbewältigung und psychosozialer Unterstützung



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1: Empfehlungen für eine nachhaltige und sichere Integration im Kontext der kulturellen Vielfalt in der Pflege

- Bereitstellung von Programmen zur Stressprävention, die auf spezifische Herausforderungen wie Diskriminierung und interkulturelle Missverständnisse ausgerichtet sind
- regelmäßige Schulungen zur trans- und interkulturellen Kommunikation

Partizipative Ansätze:

- Einbindung der Pflegefachkräfte in Entscheidungsprozesse, um deren Erfahrungen und Perspektiven zu berücksichtigen
- Förderung von Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Teambesprechungen oder interprofessionelle Workshops
- Schaffung eines Umfelds, in dem konstruktives Feedback und offene Kommunikation gefördert werden

Wertorientierte Arbeitskultur:

- Entwicklung gemeinsamer Werte, die sowohl individuelle Unterschiede respektieren als auch kollektive Ziele fördern

- Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das Vielfalt als Ressource betrachtet
- Implementierung klarer Verhaltenskodizes zur Förderung einer positiven Teamkultur

Vielfaltsmanagement und Sensibilisierung:

- Entwicklung und Implementierung eines diversitätsorientierten Führungsstils
- regelmäßige Fortbildungen und Workshops zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede
- Einführung von Mentoring-Programmen zur Unterstützung von neuen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Kontinuierliche Kompetenzentwicklung:

- langfristige Integration von Schulungen zu transkultureller Kompetenz und nonverbaler Kommunikation
- Anpassung der Schulungsinhalte an die spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Pflegeumgebung

- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch kontinuierliche Lernangebote

Fazit

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen die komplexen Anforderungen an eine sichere und gesundheitsfördernde Integration von internationalen Pflegefachpersonen in kulturell diversen Arbeitsumgebungen. Abschließend ist festzuhalten, dass eine sichere Integration die Berücksichtigung mehrdimensionaler Faktoren und eine enge Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern, Pflegeeinrichtungen und Bildungsträgern erfordert. Durch eine umfassende und koordinierte Strategie können die Potenziale kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz gefördert und gleichzeitig Belastungen reduziert werden. Die Förderung eines sicheren und unterstützenden Arbeitsumfelds ist dabei nicht nur ein entscheidender Faktor für die Integration von internationalen Pflegekräften, sondern auch für die langfristige Sicherung der Pflegequalität. ↩

Fußnoten

- [1] Statistisches Bundesamt (Destatis): Qualitätsbericht – Mikrozensus 2023, Stand 02.04.2024, https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2023.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 29.01.2025).
- [2] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)/Bundesministerin des Innern und für Heimat (BMI): Migrationsbericht 2021, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2021.html> (abgerufen am 28.01.2025).
- [3] Sachverständigenrat (SVR): Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland, Jahresgutachten 2022, https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR_Jahresgutachten_2022.pdf (abgerufen am 29.01.2025).
- [4] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)/Bundesministerin des Innern und für Heimat (BMI): Migrationsbericht 2021, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2021.html> (abgerufen am 28.01.2025).
- [5] Sachverständigenrat (SVR): Gutachten 2024 des Sachverständigenrats Gesundheit & Pflege, https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR_Jahresgutachten_2022.pdf (abgerufen am 29.01.2025).
- [6] Achoumrrar, B.: Gute Pflege im transkulturellen Vergleich. Eine Studie in der stationären Altenpflege unter Betrachtung immaterieller Werte, Berlin: Springer Verlag, 2023.
- [7] Mayring, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 10. Aufl., Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, 2013.
- [8] Donabedian, A.: The quality of care. How can it be assessed? In: JAMA, Vol. 260(12), 1988, S. 1743–1748.
- [9] Crenshaw, K.: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum, 1989(1), S. 139–167, <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> (abgerufen am 31.01.2025).
- [10] Achoumrrar, B.: Gender im Kontext von Diversity. Eine Dimension pflegerischer Versorgung. In: Carl, A. H.; Kunze, S.; Olteanu, Y.; Yildiz, Ö.; Yollu-Tok, A. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Kontext von Unternehmen und Gesellschaft, HWR Forschung, Nomos Verlag, 2020.
- [11] Lamnek, S.: Qualitative Sozialforschung, 5. Aufl., unter Mitarbeit von Krell, C., Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 2010, S. 468–475.
- [12] Stimmer, F.: Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit, 4. Aufl., München/Wien: Oldenburg Wissenschaftsverlag, 2000.
- [13] Sen, A.: Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. Eine brillante Analyse des Nobelpreisträgers (übersetzt von Griese, G.), 2. Aufl., München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2012.
- [14] Rehberg, K. S.: Kultur. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie, 3. Aufl., Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, 2007, S. 73–103.
- [15] World Health Organization (WHO): WHOQOL – Measuring Quality of Life, <https://www.who.int/tools/whoqol> (abgerufen am 31.01.2025).

Pflege mit Akzent – Internationale Pflegekräfte berichten aus ihrem Arbeitsleben

Key Facts

- Die Betreuung durch ein Integrationsmanagement ist für zugewanderte Pflegekräfte sehr wertvoll
- Die deutsche Bürokratie ist besonders in der Ankommensphase eine große Belastung für internationale Pflegekräfte
- Internationale Pflegekräfte bringen oft einen akademischen Hintergrund mit

Autorin

➔ **Miriam Stuckert**

Die Anwerbung von internationalen Fachkräften in der Pflege wird im Diskurs meist aus der Sicht der Arbeitgebenden oder im Gesamtkontext des Fachkräftemangels beleuchtet. In diesem Beitrag erhalten internationale Angestellte in anonymisierter Form selbst die Gelegenheit, ihre individuellen Erfahrungen zu schildern und somit Denkanstöße für neue Integrationskonzepte zu geben.

Die Integration internationaler Fachkräfte in das deutsche Arbeitsumfeld ist ein bedeutendes Thema, das sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt. Besonders in der Pflegebranche, die durch den demografischen Wandel stark auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist^[1], spielen durch die Care-Arbeit am Menschen kulturelle Vielfalt und interkulturelles Verständnis eine zentrale Rolle.

Migration stellt auch den Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen, da internationale Fachkräfte oft mit besonderen Risiken konfrontiert sind. Sprachbarrieren können die Vermittlung von Sicherheitsstandards und Arbeitsanweisungen erschweren. Gleichzeitig beeinflussen kulturelle Unterschiede das Verständnis von Arbeitssicherheit und Prävention. Eventuelle unsichere Beschäftigungsverhältnisse oder mangelnde Kenntnis der Rechts- und Vorschriftssituation verschärfen diese Probleme zusätzlich.

Als zuständige Berufsgenossenschaft für die Mehrheit der Pflegekräfte in Deutschland hat sich die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) dieses Thema auf die Agenda gesetzt und auch in ihren internationalen Erfahrungsaustausch als Vorstand der Sektion für den Arbeitsschutz im Gesundheitswesen der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) eingebracht. Sie kümmert sich in dieser Rolle um das Vorantreiben des Erfahrungsaustauschs auf internationaler Ebene. Weitere Informationen unter: ➔ <https://www.issa.int/de/prevention-health>.

In diesem Kontext beleuchtete das von der IVSS-Sektion organisierte Symposium „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit“ (27.–29. Mai 2024, Dresden) Ansätze zur sicheren und gesunden Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Es thematisierte Sprachbarrieren, interkulturelle Führung und Präventionsstrategien, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu fördern. Veran-

staltungen wie das IVSS-Symposium dienen dem Austausch von Lösungen, etwa durch Trainings in einfacher Sprache, interkulturelle Führungskonzepte und die Schaffung einer inklusiven Präventionskultur, die alle Mitarbeitenden erreicht.

Befragung internationaler Pflegekräfte

Im Rahmen des Symposiums ergab sich die Möglichkeit, drei internationale Pflegekräfte aus dem BG Klinikum Hamburg zusammen mit ihrer Integrationsmanagerin näher zu ihren Erfahrungen zu befragen. Die Befragten kommen aus Kolumbien, Serbien und Portugal und sind bereits seit mehreren Jahren in Deutschland als Pflegekräfte tätig.

Aus Datenschutzgründen sind die Namen der Befragten in dem folgenden Bericht geändert worden. Es ist zu berücksichtigen, dass Deutsch für die befragten Pflegekräfte nicht ihre Muttersprache ist.



Nicht nur die Anerkennung kann ein steiniger Weg sein, auch die vielen Schreiben und die Interaktion mit den Ausländerbehörden sind für die Nichtmuttersprachler und -sprachlerinnen eine tägliche Hürde.“

Dementsprechend wurden in direkten Zielen eventuell grammatikalische Anpassungen vorgenommen, um den Lesefluss zu unterstützen.

Motivation und Erwartungen

Viele Integrationsansätze konzentrieren sich ausschließlich auf die Phase, in der die internationalen Fachkräfte bereits im Unternehmen tätig sind. Die Möglichkeit, ein gesundes und langfristiges Arbeitsleben für eine Pflegekraft aus dem Ausland zu gestalten, beginnt allerdings schon viel früher. Dabei stellt sich die Frage, was motiviert ausgebildete Pflegekräfte, sich für Deutschland zu entscheiden? Welche Erwartungshaltung haben sie dabei und wie werden sie auf ihre neue Heimat vorbereitet?

Die Integration internationaler Pflegekräfte in Deutschland ist ein vielschichtiger Prozess, geprägt von Herausforderungen und wertvollen Erfahrungen. Wie zu erwarten war, berichten die Befragten auch von der Konfrontation mit Stereotypen über die deutsche Gesellschaft.

João aus Portugal, für den Deutschland berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Sicherheit verkörperte, wurde von seiner Familie vor der vermeintlichen „Kälte“ der Menschen gewarnt.

Elenas Entscheidung, von Kolumbien nach Deutschland zu kommen, war stark von dem Wunsch geprägt, ihre Lebensqualität zu verbessern.

Dragan aus Serbien stellte sich vor allem eine bessere materielle Ausstattung in deutschen Einrichtungen vor – eine Erwartung, die sich für ihn erfüllte.

Vorbereitung auf die Arbeit in Deutschland

Der Weg in die deutsche Arbeitswelt ist jedoch nicht immer einfach. João, der über eine Agentur vermittelt wurde, beschreibt, wie er zwar über die Aufgaben informiert wurde, die Realität jedoch oft anders aussah. Besonders bemerkenswert ist für ihn der Unterschied im Pflegeverständnis: Während die Pflege in Deutschland eher praxisorientiert ist, wird sie in Portugal akademisch geprägt und als Studium gelehrt. Elena konnte sich dank ihrer Kontakte zu Bekannten in Deutschland vorab aus erster Hand informieren und war auf diesen Unterschied schon vorbereitet. Die unterschiedlichen Ausbildungssysteme bringen auch bürokratische Hürden mit sich, wie Dragan erzählt: „Mein Weg war ein bisschen schwer, denn ich habe erst in einem Altersheim angefangen und musste eine Kenntnisprüfung ablegen. Vor fünf Jahren war es sehr schwierig, einen Platz für die Anerkennung meiner Qualifikation zu finden.“

Da haben es EU-Bürgerinnen und -Bürger schon einfacher: João berichtet, dass er „nur“ eine Sprachnachweisprüfung für B2 ablegen musste: „Ich habe acht Monate Intensivkurs gemacht und nach der Prüfung einen Monat auf meine Urkunde gewartet, und das wars“.

Ankunft und erste Erfahrungen

Die ersten Schritte in Deutschland werden von den Pflegekräften als prägend und lehrreich beschrieben. Die Integrationsmanagerin des BG Klinikums Hamburg, die sie bei den ersten Schritten begleiten durfte, beschreibt ihre Arbeit wie folgt: „Für mich ist es eine Reise. Und zu dieser Reise gehören verschiedene Elemente, die zu einer erfolgreichen Integration führen sollten.“ Sie versteht ihre Rolle vor allem als „Brücke“, indem sie bei bürokratischen Anliegen wie der Anerkennung von Abschlüssen unterstützt und auch bei emotionalen Herausforderungen ein offenes Ohr hat. João, Elena und Dragan sind dankbar für diese Unterstützung, die ihnen den Einstieg erleichtert hat. Denn nicht jedes Krankenhaus, nicht jede Pflegeeinrichtung bietet eine solche persönliche Betreuung an.

Bürokratie bleibt dennoch eine große Herausforderung, João beschreibt es sehr passend: „Ich gehe ins Terminland.“ Nicht nur die Anerkennung kann ein steiniger Weg sein, auch die vielen Schreiben und die Interaktion mit den Ausländerbehörden sind für die Nichtmuttersprachler und -sprachlerinnen eine tägliche Hürde.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Sprache: Elena erinnert sich, wie schwer es ihr fiel, die Umgangssprache und Dialekte zu verstehen. „Am Anfang habe ich gar nichts verstanden, aber mein Kollegium hat mich toll unterstützt.“ Dragan stimmt zu und ergänzt, dass ihn das Team im BG Klinikum nicht nur bei der Arbeit, sondern auch



Abschließend sind sich alle einig, dass enge Betreuung in den ersten Monaten, Unterstützung bei der Wohnungssuche und ein Fokus auf interkulturelle Sensibilisierung essenziell für eine erfolgreiche Integration sind.“

beim privaten Zurechtfinden in Deutschland unterstützt hat.

Arbeitsschutz und berufliche Integration

Ein weiterer wichtiger Unterschied liegt im Arbeitsschutz. Während dieser in Serbien kaum existiert, beschreibt Dragan, dass er in Deutschland sowohl gesetzlich verankert als auch meist gelebte Praxis ist. Materialien und Schutzkleidung sind vorhanden und Schulungen wie Ergonomie-Workshops sind fester Bestandteil der Weiterbildung. Elena hebt hervor, dass der Arbeitsschutz in Kolumbien zwar gesetzlich geregelt, aber oft weniger konsequent umgesetzt wird. João schätzt in Deutschland besonders die Aufmerksamkeit für mentale Gesundheit: „Wenn ein Patient oder eine Patientin leider stirbt, gibt es hier immer ein Gespräch oder sogar psychologische Betreuung. Das gab es in Portugal nicht.“

Nichtsdestotrotz kann auch hier die Sprachbarriere bei den gängigen Materialien ein Hindernis sein, und somit berichtet die Integrationsmanagerin, dass sie aktuell an Workshops speziell für diese Zielgruppe arbeiten.

Kulturelle Anpassung und persönliches Wohlbefinden

Neben den beruflichen Herausforderungen ist auch die kulturelle Anpassung ein Thema. Die Pflegekräfte berichten von alltäglichen Unterschieden – von Frühstücksgewohnheiten wie Käse mit Marmelade bis hin zum Wetter. Die Integrationsmanagerin

beschreibt, wie Mentoring-Programme und Workshops dabei helfen, sowohl internationale als auch deutsche Pflegekräfte auf die Zusammenarbeit vorzubereiten. Denn die Arbeit ist eine wichtige soziale Stütze, da viele hier in Deutschland noch kein privates Netzwerk und Freundschaften aufbauen konnten.

Trotz aller Hürden sehen João, Elena und Dragan ihre Integration als Erfolg: João hat eine Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert und unterstützt nun selbst neue internationale Kolleginnen und Kollegen. Dragan beschreibt stolz, wie er inzwischen eigenständig Visiten durchführt und keine Angst mehr vor Telefonaten hat. Auch Elena fühlt sich beruflich angekommen und schätzt die Weiterbildungsangebote.

Abschließend sind sich alle einig, dass enge Betreuung in den ersten Monaten, Unterstützung bei der Wohnungssuche und ein Fokus auf interkulturelle Sensibilisierung essenziell für eine erfolgreiche Integration sind. Mit diesen Maßnahmen kann nicht nur die berufliche, sondern auch die persönliche Eingliederung langfristig gelingen.

Fazit

Damit zugewanderte Arbeitskräfte sicher arbeiten und gesund integriert werden können, sind Anstrengungen von allen Beteiligten erforderlich. Die neuen Fachkräfte müssen sich in erster Linie mit der neuen Umgebung vertraut machen und die

Sprache lernen, aber Arbeitgebende können durch ein Integrations- und Diversitätsmanagement, einen kultursensiblen Führungsstil, Sprachtraining während der Arbeitszeit und Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten viel zum Gelingen der Integration beitragen. Führungskräfte und Teams vor Ort sollten eine Kultur des Vertrauens schaffen, mehr Zeit und Geduld bei der Einarbeitung aufbringen und Buddy- sowie Mentoring-Programme ins Leben rufen. Auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie die Schaffung einer Willkommenskultur und der Abbau von bürokratischen Hürden oder die Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten spielen eine Rolle. ↩

Fußnote

[1] Eppers, N.; Statistisches Bundesamt: Der Pflegearbeitsmarkt im demografischen Wandel – Methodik und Ergebnisse der Pflegekräftevorausberechnung, https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2024/02/pflegearbeitsmarkt-demografischen-wandel-022024.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 07.01.2025).

Interkulturalität – Aus der Praxis einer Aufsichtsperson

Key Fact

- Katja Fischer ist Aufsichtsperson bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Im Interview beschreibt sie die Erfahrungen mit dem Thema Interkulturalität bei ihrer täglichen Arbeit.

Autorin

➔ **Sabine Herbst**

Welche interkulturellen Fragestellungen beschäftigen Unternehmen? Wie können die Unfallversicherungsträger und insbesondere Aufsichtspersonen hierbei unterstützen? Erfahrungen einer Aufsichtsperson.

Frau Fischer, das Thema Interkulturalität wird zurzeit politisch unter anderem im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel in Deutschland diskutiert. Warum ist das Thema auch für die Arbeit von Aufsichtspersonen von Bedeutung?

Fischer: Interkulturelle Belegschaften und Kunden sind längst Realität in nahezu allen Branchen. Und ja: Eine Antwort auf den Fachkräftemangel ist die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland – bei der BGW besonders in der Pflegebranche. Aufsichtspersonen beraten und überwachen die Mitgliedsbetriebe der Unfallversicherungsträger zum Arbeitsschutz. Die zunehmende Interkulturalität wirft dabei neue Fragestellungen auf, beispielsweise in Bezug auf unterschiedliches Risikoverhalten, Sprachbarrieren, unterschiedliche Kommunikationsformen – all das wirkt sich auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit aus.

Die bislang dünne Datenbasis enthält Hinweise, dass Angehörige anderer Nationalitäten ein höheres Risiko für Arbeitsunfälle haben könnten.^[1] Unklar ist der Grund, möglicherweise sind ausländische Mitarbeiter schlicht häufiger in „3D-Jobs“ (dirty, dangerous, demanding) beschäftigt.^[2]

Oder sie sind andere Schutzmaßnahmen gewohnt, kennen sich im deutschen Arbeitsschutzsystem weniger aus. Es stellen sich Fragen nach verständlicher Unterweisung, nach Umgangs- und Kommunikationsformen, die zu Missverständnissen führen können.

Um Ihnen einige Beispiele zu geben: In Deutschland haben wir eine schriftzentrierte Kultur: Wichtiges halten wir in Texten fest. Woanders werden Vorgesetzte wirklich wichtige Informationen mündlich ansprechen.

Kulturen können sich darin unterscheiden, was als Unfallursache angesehen wird: (göttliches) Schicksal, das die Unfallopfer mit oder ohne Schutzmaßnahmen ohnehin getroffen hätte? Oder haben wir unser Schicksal selbst in der Hand?

Welche interkulturell bedingten Herausforderungen erleben Sie als Aufsichtsperson in den Betrieben?

Fischer: Der erste Gedanke gilt oft unterschiedlichen Traditionen und Sitten – so werde ich häufig zum muslimischen Fastenmonat Ramadan gefragt. Dabei ist das ja eigentlich leicht beobachtbar und im gemeinsamen Gespräch können gegensei-

tige Erwartungen und Interessen formuliert und Lösungen ausgehandelt werden.

Viel schwieriger wird es, wenn wir die Ebene der Werte, der Weltanschauungen und Überzeugungen betrachten. Dies ist nicht beobachtbar und das kann zu Falschinterpretationen und Missverständnissen führen. Die Frage ist: Was ist eigentlich Kultur? Eine bekannte Definition beschreibt Kultur als „Software of the Mind“^[3]. Unser Denken, Fühlen und Handeln sind nach den Regeln unserer Kultur programmiert, sie sind unsere „Normalität“. Welches Verhalten in welcher Situation angemessen ist, lernen wir als Kind. Ein Handschlag oder ein direkter Blickkontakt sind höflich („Das gehört sich so“) – bei uns, aber nicht notwendigerweise überall. Und selbst wenn man um diese Unterschiede weiß: Es verbleibt ein ungutes Gefühl bei demjenigen, der seine Hand gegen seine eigentliche Überzeugung reicht. Oder bei demjenigen, der einen Mitarbeiter kritisiert, der aber scheinbar desinteressiert nach unten schaut.

Das ist der Knackpunkt bei kulturellen Missverständnissen: Wir interpretieren beobachtetes Verhalten durch unsere eigene kulturelle Brille, in aller Regel, ohne



Wir interpretieren beobachtetes Verhalten durch unsere eigene kulturelle Brille, in aller Regel, ohne uns dessen bewusst zu sein.“

Katja Fischer

uns dessen bewusst zu sein. Um noch kurz aufzulösen: In anderen Gegenden der Welt ist es ein Affront, dem Kritiker während der Kritik frech in die Augen zu schauen.

Bedeutet das jetzt, dass Betriebe oft gar nichts von solchen interkulturellen Herausforderungen wissen?

Fischer: Ganz so würde ich es nicht sagen. Sie ahnen, dass es da Missverständnisse gibt, sie aufzulösen, ist aber nicht immer leicht. Häufig macht man die Sprachbarriere verantwortlich. Mehrfach habe ich bei Betriebsbesichtigungen Klagen über eine gewisse „Sprachlosigkeit“ Beschäftigter aus dem asiatischen Sprachraum gehört. Die Frage, ob eine Unterweisung verstanden wurde, wird zwar freundlich nickend bejaht. Kurz darauf stellt die Führungskraft aber fest, dass sich niemand an die Regelungen hält. Sie ist entsprechend enttäuscht und vielleicht verärgert, überlegt, ob es an Desinteresse, Ignoranz oder der Sprachbarriere liegen könnte. Nun müssen Pflegekräfte aber Sprachkenntnisse auf höherem Niveau nachweisen, diese Erklärung ist also eher unwahrscheinlich. Und Menschen, die für diese Arbeit Land und Familie verlassen haben, Desinteresse zu unterstellen, passt auch nicht ganz. Eine kultursensible Sichtweise hinterfragt, ob die eigene Interpretation eines Verhaltens wirklich immer zutreffend ist.

Gerade im Arbeitskontext muss man wissen, dass Gesellschaften in unterschiedlichem Maß hierarchisch oder egalitär or-

ganisiert sind. Hier begegnen wir unseren Vorgesetzten eher auf Augenhöhe. In anderen Kulturen wird Vorgesetzten sehr viel mehr Respekt entgegengebracht. Es wäre geradezu beleidigend zuzugeben, dass man Rückfragen zur Unterweisung habe. Das würde Autorität und Fähigkeiten des Vorgesetzten infrage stellen.

Welche Maßnahmen empfehlen Sie Betrieben mit multikultureller Zusammensetzung?

Fischer: Interkulturelle Teams sind ein besonderer Gewinn, wenn es um Problemlösung, Strategieentwicklung oder Kreativität geht. Dieser Vorteil entsteht durch die verschiedenen Perspektiven und Herangehensweisen. Betriebe sollten das nutzen – es ist ein echter Mehrwert.

Ich plädiere ferner stark für die Einbettung des Themas in die betrieblichen Arbeitsschutzstrukturen – auch wenn das vielleicht nicht der erste Gedanke ist. Die Beispiele haben ja viele Querverbindungen zu verschiedenen Arbeitsschutzthemen verdeutlicht. Ein ganzheitlicher Arbeitsschutz bindet alle Themen ein und stellt sicher, dass Maßnahmen gut aufeinander abgestimmt sind.

Dazu empfehle ich Schulungen zum Erwerb interkultureller Sensibilität. Und schon mit kleinen Gesten (interkulturelle Woche in der Kantine, Glückwunschemails zu verschiedenen religiösen Festen) kann ein Betrieb Wertschätzung für seine inter-

kulturelle Belegschaft zum Ausdruck bringen.

Ein betriebliches Integrationsmanagement bewährt sich, wenn Fachkräfte direkt aus dem Ausland rekrutiert werden. Es unterstützt bei praktischen Fragen (Wohnen, Handyvertrag, Kitaplatz, Behördengänge, Anerkennung Berufsabschluss) und beinhaltet auch interkulturelles Mentoring in Bezug auf die gesamte Belegschaft.

Wie unterstützen Unfallversicherungsträger bei interkulturellen Fragestellungen?

Fischer: Die BGW hat ein interkulturelles Training „Interkulturelles Team – Pflege“ entwickelt, das sich an neu angekommene ausländische Pflegefachkräfte, Stammbeschafteten und Führungskräfte richtet. In Inhouseveranstaltungen werden kultursensible Sichtweisen erarbeitet – maßgeschneidert für den Betrieb. Wichtiges Ziel ist es, interkulturelle Kommunikation einzuüben und damit Missverständnisse zu vermeiden. Betriebe, die besonders engagiert ihr Integrationskonzept mit dem Arbeitsschutz verknüpfen, können sogar die BGW-Auszeichnung „Integrationsfreundlicher Betrieb“ erhalten.

Wir arbeiten aber auch an niedrigschwelligem Angeboten – zum Beispiel an Broschüren und Podcasts, um auf dieses nicht immer leicht zugängliche Thema aufmerksam zu machen. Kommendes Jahr wird ein Seminar zu „Interkulturalität und Arbeitsschutz“ starten.



Wichtig ist insbesondere die Sensibilisierung für interkulturelle Herausforderungen, das Wissen um unsere eigene ‚Kulturbrille‘.“

Katja Fischer

Sehen die Unternehmen die Aufsichtspersonen als mögliche Ansprechperson bei interkulturellen Fragestellungen und Konflikten?

Fischer: Bislang leider nur sehr bedingt. Wenn ich das Thema bei Betriebsbesichtigungen aber aktiv anspreche, erlebe ich oft, dass sich meine Gesprächspartner einiges von der Seele reden. Es herrscht eben auch große Unsicherheit, was und ob man zu diesem Thema überhaupt etwas sagen darf, um politisch korrekt zu sein. Herausforderungen als solche zu benennen und zu beschreiben, ist aber der erste Schritt zur Lösung.

Was ist aus Ihrer Sicht die Aufgabe von Aufsichtspersonen in Unternehmen mit multikultureller Zusammensetzung?

Fischer: Wir können auf Herausforderungen aufmerksam machen, deren Lösung oft erst einen gewissen Anstoß von außen benötigt. Viele Betriebe ziehen sich da auf das Thema Sprachbarriere zurück und fordern beispielsweise fremdsprachiges Unterweisungsmaterial. Ich hoffe, dass meine Beispiele erkennen lassen, dass dies nur ein kleiner Teil der Lösung sein kann. Wichtig ist insbesondere die Sensibilisierung für interkulturelle Herausforderungen, das Wissen um unsere eigene „Kulturbrille“ – ohne jede Fragestellung oder betrieblichen Konflikt zu „kulturalisieren“.

Meine Kollegen und Kolleginnen möchte ich gern ermutigen, diese Erkenntnis in den Betrieben zu stärken. Und ich würde mir wünschen, dass wir selbst auch mit diverseren Belegschaften vorangehen

und widerspiegeln, was in unseren Mitgliedsbetrieben längst Realität ist. Auch das sehe ich als Aufgabe der Berufsgenossenschaften.

Gibt es Schnittstellen zu anderen Arbeitsbereichen und/oder Dienstleistern?

Fischer: Im Rahmen der Anwerbeabkommen gibt es mittlerweile viele Initiativen öffentlicher und privater Natur, die konkrete Anwerbeprozesse begleiten. Diese helfen bei der Vermittlung ausländischer Arbeitskräfte, der Anerkennung von Berufsabschlüssen oder der Suche nach Sprachkursen. Größere Betriebe, wie zum Beispiel Krankenhäuser, haben mittlerweile sogar oft ein Integrationsmanagement, um Starthilfe zu leisten und als Mediatoren bei interkulturellen Konflikten zu unterstützen.

Erinnern Sie sich an eine Arbeitssituation im interkulturellen Kontext besonders gern?

Fischer: Das Thema der Interkulturalität begleitet mich schon recht lange und bietet immer wieder Überraschungen: Ich werde nie vergessen, wie ich als Teamleitung eines multikulturellen Teams (arabisch & asiatisch) ein Projekt vorstellte und die anderen Teammitglieder nach Ideen dazu fragte. Es kam einfach keine Antwort. Ich schaute zwar in freundliche, interessierte Gesichter, forderte auf, erklärte mich um Kopf und Kragen – niemand sagte etwas. Das irritierte und enttäuschte mich zunehmend und nach einer Stunde beendeten wir das Treffen. Eine Person aus der Gruppe

kannte ich näher und fragte sie, was denn schiefgelaufen wäre, warum sich niemand eingebracht hätte. Nichts, aus ihrer Sicht. Aber niemand würde sich eine Meinung anmaßen, schließlich sei ich diejenige mit dem höchsten formalen Bildungsabschluss und zusätzlich diejenige mit dem besten Verständnis für das Projekt. Mein Vortrag sei sehr interessant gewesen und sie wollten das nicht unterbrechen. Mir fiel ein, dass auch die Zeitspanne, in der wir das Schweigen des Gesprächspartners aushalten können, kulturell geprägt ist. Schon nach zwei bis vier Sekunden wird es uns unangenehm, und wir verspüren den Drang, etwas zu sagen. Probieren Sie es gern mal aus! Für Antworten hatte ich schlicht nicht lange genug gewartet.

Eine lehrreiche Lektion – auch über die Kunst des Zuhörens. ↩

Das Interview führte Sabine Herbst.

Fußnoten

- [1] Deutsches Ärzteblatt: Migration und Gesundheit: Ähnliche Krankheiten, unterschiedliche Risiken, <https://www.aerzteblatt.de/archiv/62423/Migration-und-Gesundheit-Aehnliche-Krankheiten-unterschiedliche-Risiken> (abgerufen am 23.01.2025).
- [2] DGUV: Fakten-CHECK: Migration im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, <https://publikationen.dguv.de/forschung/iag/praxishilfen/4931/fakten-check-migration-im-kontext-von-sicherheit-und-gesundheit-bei-der-arbeit> (abgerufen am 30.01.2025).
- [3] Hofstede, G.: Cultures and Organizations – Software of the Mind, New York 2010.

Migration und Kultur: Qualifizierung für Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte

Key Facts

- Ein tieferes Verständnis von Migration und kultureller Identität in der Beratung und Überwachung fördert Sicherheit, Gesundheit und Inklusion in Unternehmen
- In einer Studie des Instituts für Arbeit und Gesundheit mit 1.313 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger gaben mehr als 35 Prozent der Befragten an, sich als Aufsichtsperson in der Beratung zum Thema „Migration“ eher „nicht sicher“ oder „unsicher“ zu fühlen
- Themenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen können dazu beitragen, diese Lücke zu schließen

Autorin

➔ Dr. Katrin Boege

Dieser Artikel beleuchtet, wie Migration nach Deutschland die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Betrieben beeinflusst. Darüber hinaus wird anhand eines Praxisbeispiels aus dem Bereich Qualifizierung aufgezeigt, wie Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte so geschult werden können, dass ihre Beratungskompetenz in diesem Themenfeld nachhaltig gestärkt wird.

Laut Mikrozensus lebten im Jahr 2023 rund 83,9 Millionen Menschen in Deutschland.^[1] Davon hatten etwa 29,7 Prozent, das heißt 24,9 Millionen Menschen, einen Migrationshintergrund. Ungefähr die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund besaß im Jahr 2023 die deutsche Staatsangehörigkeit. Das sind rund 12,4 Millionen Personen.

Mit 2,9 Millionen Personen stammt die größte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund aus der Türkei. Sie macht rund 3,5 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. An zweiter Stelle stehen Personen mit polnischen Wurzeln (circa 2,2 Millionen), an dritter Stelle stehen Personen aus der Russischen Föderation. Etwa 60 Prozent aller Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland haben Wurzeln in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) beziehungsweise in einem europäischen Land, das nicht Mitglied der EU ist. Personen aus Syrien und der Ukraine sind mit etwas mehr als einer Million (1,3 beziehungsweise 1,0 Millionen) Menschen in Deutschland vertreten.

Neuzugänge nach Deutschland kamen im Jahr 2023 hauptsächlich aus der Ukraine (121.121), aus Syrien (100.734), der Türkei (87.131), Afghanistan (48.020) und Indien (36.603), wie Abbildung 2 zeigt.^[3]

Die Neuzuwanderung macht deutlich, dass Menschen aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland kommen. Während die Zuwanderung aus einigen Ländern hauptsächlich auf Flucht vor Kriegen zurückzu-

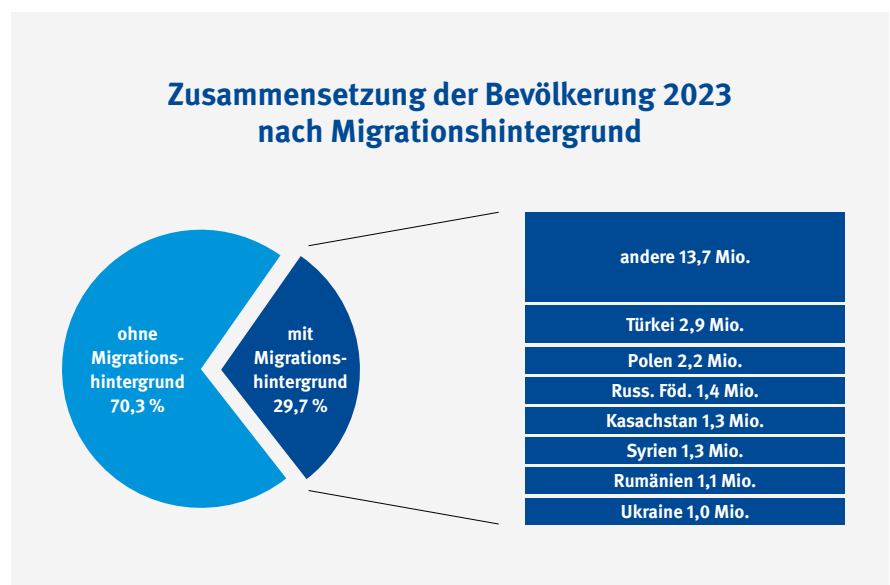


Abbildung 1: Zusammensetzung der Bevölkerung im Jahr 2023 nach Migrationshintergrund

Quelle: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024, siehe Fußnote [2] / Grafik: kleonstudio.com

führen ist (Ukraine, Syrien, Afghanistan), dienen andere Zuwanderungen der Familienzusammenführung oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In Abbildung 2 ist zum Beispiel die Zuwanderung aus Indien hauptsächlich auf Fachkräfte im IT-Bereich zurückzuführen.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Die Zuwanderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland wird mit Blick auf den anhaltenden Fachkräftemangel weiterhin notwendig sein: Eine Studie der Manpower Group^[4] aus dem Jahr 2025, bei der mehr als 1.000 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Deutschland befragt wurden, stellte fest, dass drei von vier Arbeitgebenden für das Jahr 2025 angaben, Probleme bei der Einstellung qualifizierten Personals zu haben. Seit 2014 hat sich diese Zahl verdoppelt. Besonders betroffen vom Fachkräftemangel sind die Energie-

branche und das Gesundheitswesen, insbesondere im Bereich der Pflege. Auch im Bereich IT fehlen zunehmend Fachkräfte. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung^[5] aus dem Jahr 2024 prognostiziert, dass bis zum Jahr 2040 jährlich eine Zuwanderung von etwa 288.000 internationalen Arbeitskräften nötig sein wird, um den Bedarf des zukünftigen Arbeitsmarktes zu decken.

Deshalb werden mittlerweile auch gezielt Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben, insbesondere im Gesundheitsbereich und im Bereich IT. Beispiele aus der Pflege zeigen, dass es gezielter Maßnahmen wie interkultureller Trainings bedarf, damit die angeworbenen Fachkräfte auch dauerhaft in Deutschland bleiben.^[6] Andere Länder, beispielsweise die USA oder Kanada, sind mittlerweile bei Fachkräften beliebter als Deutschland. Dies hängt unter anderem mit der Unterstützung zusammen, die Angekommene bei der Integration erfahren. Hier wird Deutschland als eher bürokrati-

tisch wahrgenommen.^[7] Trotzdem ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte in den nächsten Jahren eher zunimmt. Aus diesem Grund gewinnen Strategien zur Prävention für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie zum Umgang mit Migration im beruflichen Umfeld zunehmend an Bedeutung.

Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Das Risiko am Arbeitsplatz liegt nicht im Migrationshintergrund selbst begründet, sondern entsteht durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren.^[8] Zu diesen zählen unter anderem sprachliche Barrieren, kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten sowie die Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche oder am Arbeitsplatz selbst. Auch die persönlichen Voraussetzungen der Zugewanderten spielen eine Rolle.

Quelle: Sachverständigenrat Integration und Migration, 2024 / Grafik: kleonstudio.com

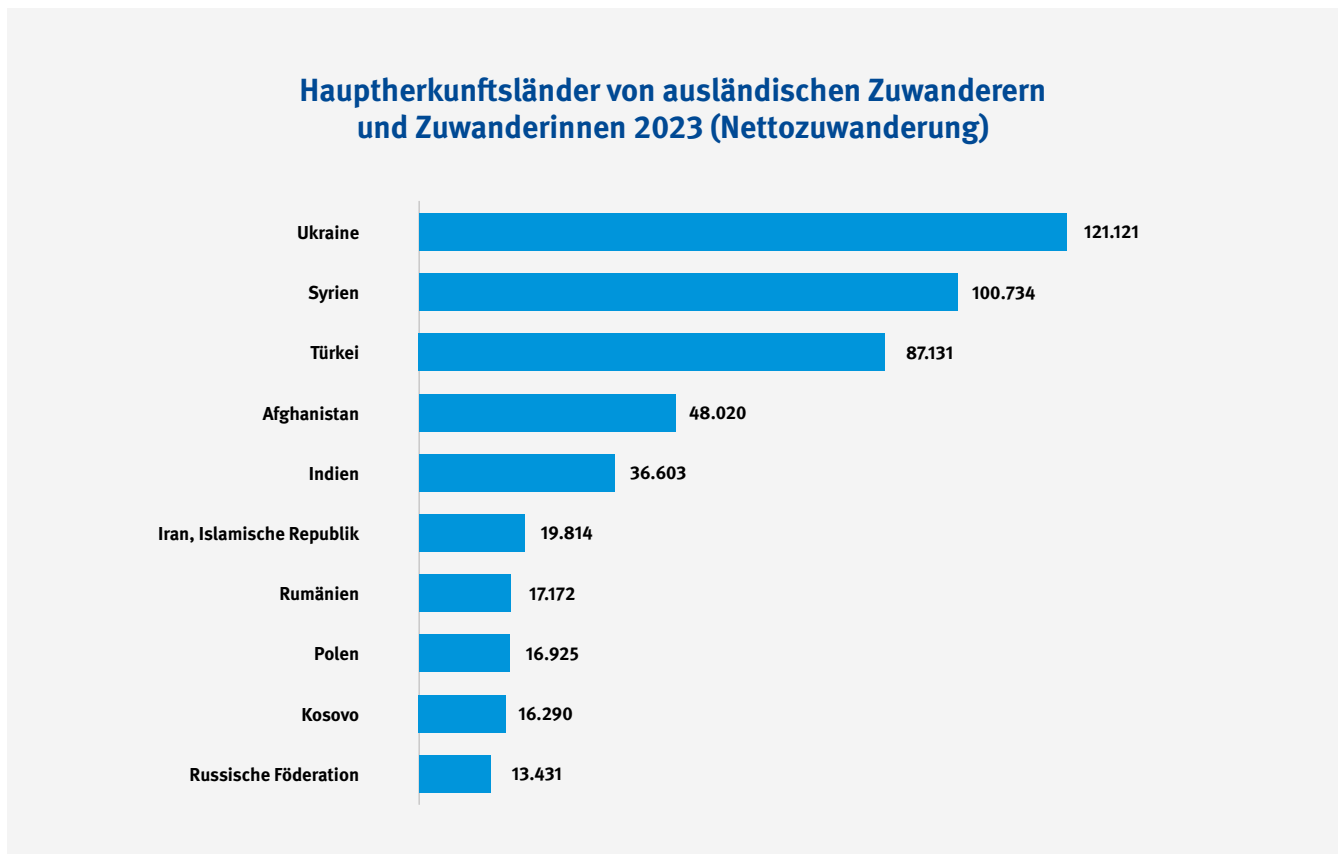


Abbildung 2: Hauptherkunftsländer von ausländischen Zuwanderern und Zuwanderinnen im Jahr 2023



Neben der Arbeit, die die Betriebe zur Integration der zugewanderten Arbeitskräfte leisten, sind auch die Unfallversicherungsträger gefragt – gerade dann, wenn es um die Beratung der Unternehmen geht.“

Insbesondere sind diejenigen Personen mit Migrationshintergrund gefährdet, die über geringe Deutschkenntnisse, keinen formalen Bildungsabschluss und keine berufliche Qualifikation verfügen.^[9] Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis) zeigen darüber hinaus, dass fehlende Schul- und Berufsabschlüsse in dieser Gruppe häufiger vorkommen als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.^[10] Gleichzeitig arbeiten viele dieser Personen in Branchen mit erhöhtem Risiko, etwa im Bauwesen oder der Metallindustrie, wo körperliche Anstrengung und Sicherheitsrisiken zum Arbeitsalltag gehören.

Sprachkenntnisse als Grundlage für Sicherheit

Ein häufiger Grund für Unfälle am Arbeitsplatz ist der Mangel an ausreichenden Sprachkenntnissen. Werden Sicherheitshinweise oder Warnrufe nicht verstanden, können riskante Situationen entstehen.^[11] Ein Beispiel verdeutlicht dies: Ein russischer Arbeiter stürzte durch ein Hallendach, weil er die Schulung zum richtigen Anlegen der Schutzausrüstung nicht verstanden hatte. Obwohl er an der Unterweisung teilgenommen hatte, fehlte ihm das nötige Sprachverständnis, um die Ausrüstung ordnungsgemäß zu benutzen. Dies führte zu Verletzungen, die mit korrekt

angewendeter Schutzausrüstung hätten vermieden werden können. Aus diesem Grund ist es wichtig, zugewanderten Beschäftigten frühzeitig Sprachkurse anzubieten und ihre Teilnahme aktiv zu unterstützen. Gute Sprachkenntnisse fördern das Verständnis von Unterweisungen und Zurufen und ermöglichen im Ernstfall eine schnelle Reaktion.

Kulturelle Unterschiede und Sicherheitsverhalten

Auch kulturelle Prägungen beeinflussen das Verhalten am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit. So hängt die Bereitschaft, präventive Maßnahmen umzusetzen, oft von individuellen Wertesystemen ab. Menschen mit einem eher fatalistischen Weltbild, die glauben, dass Unfälle unvermeidlich sind, zeigen möglicherweise weniger Engagement beim Tragen von Schutzausrüstung oder beim Befolgen von Sicherheitsvorschriften als diejenigen, deren Weltbild anders geprägt ist.^[12]

Darüber hinaus spielen Erfahrungen mit Arbeitsschutz im Herkunftsland eine Rolle. In einigen Ländern gibt es wenig Bewusstsein für Sicherheitsstandards, während in anderen die Vorschriften strenger sind als in Deutschland. In diesem Zusammenhang können kulturelle Unterschiede sowohl risikosteigernd als auch sicherheitsfördernd wirken.

Religiöse Traditionen wie das Fasten während des Ramadans können ebenfalls die Leistungsfähigkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz beeinflussen. Vor allem bei körperlich belastenden Tätigkeiten ist es wichtig, diese Aspekte zu berücksichtigen und präventiv auf potenzielle Gefährdungen einzugehen.^[13]

Fortbildungsbedarfe von Aufsichtspersonen

Neben der Arbeit, die die Betriebe zur Integration der zugewanderten Arbeitskräfte leisten, sind auch die Unfallversicherungsträger gefragt – gerade dann, wenn es um die Beratung der Unternehmen geht. In

einer Studie des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) aus dem Jahr 2023, in der 1.313 Aufsichtspersonen und Präventionspersonal mit Kundenkontakt zur Thematik befragt wurden, hielten rund 80 Prozent der Befragten „Migration“ als Präventionsthema für „wichtig“ (47,9 Prozent) beziehungsweise „sehr wichtig“ (31,3 Prozent).^[14] Etwa 80 Prozent der Befragten sahen ebenfalls einen mittleren (45,8 Prozent) bis hohen (33,8 Prozent) Handlungsbedarf bei den Unfallversicherungsträgern im Themenfeld Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Und obwohl mehr als zwei Drittel (rund 77 Prozent) der Befragten angaben, „viel“ (32,7 Prozent) beziehungsweise „etwas“ (45,1 Prozent) persönliche Erfahrung mit Überwachung und Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund zu haben, fühlte sich mehr als ein Drittel (36,4 Prozent) „gar nicht sicher“ (4,9 Prozent) beziehungsweise „eher nicht sicher“ bei der Beratung und Überwachung zum Thema Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Auf die Frage, was ihnen mehr Sicherheit geben könnte, nannten viele den Wunsch nach Trainings und Weiterbildungen. So wurden „allgemeine Weiterbildung“, „kulturspezifische Fortbildung“, „Fortbildung zu Interkulturalität und Migration“ sowie „sprachliche Weiterbildungen“ gewünscht.

Als konkrete Präventionsmaßnahmen wurden Praxistipps gewünscht, wie man die Unterweisung von Nichtmuttersprachlern und -sprachlerinnen gestalten kann, sowie generelles Informationsmaterial. Auf die Frage, welcher Handlungsbedarf im Bereich von Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration bestehe, wurden „Unterweisungskonzepte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund“ (81,9 Prozent) sowie „Entwicklung von wenig textlastigen Präventionsmitteln“, wie beispielsweise von Piktogrammen oder audiovisuellen Medien, genannt (56,4 Prozent). Darüber hinaus sahen 29,2 Prozent der Befragten Bedarf an einer Sensibilisierung von Aufsichtspersonen für „Diversität und kulturelle Vielfalt“, rund 25 Prozent wünschten sich „themenspezifische Qualifizierungs-

“Befragung des IAG ergab: Bei Präventionsfachleuten und Aufsichtspersonen besteht der Wunsch in Fort- und Weiterbildungen mehr über das Thema Migration und Interkulturalität zu erfahren.“

angebote“ zu den Themenfeldern „Migration“ und „kulturelle Unterschiede“.

Demnach besteht der Wunsch bei Präventionsfachleuten und Aufsichtspersonen, in Fort- und Weiterbildungen mehr über das Thema Migration und Interkulturalität zu erfahren, idealerweise gekoppelt mit Ansätzen zur Gestaltung von sprachunabhängigeren Unterweisungskonzepten und Präventionsangeboten, die für Betriebe hilfreich sein könnten.

Seminar „Herausforderung Migration“

Das IAG hat seit mehreren Jahren ein Trainingsseminar im Angebot, das diese Lücke füllt. Der Bedarf nach Fortbildung und Weiterbildung im Bereich Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der in der oben genannten Studie erkennbar war, ist auch in den Anmeldezahlen zum Seminar sichtbar. Waren es vor fünf Jahren noch um die zwölf Teilnehmenden pro Durchgang, so finden sich nun regelmäßig um die 18 Teilnehmenden, Tendenz steigend. Auch wenn viele Inhalte bereits im Seminar vorkamen, hat die Studie dazu beigetragen, bestimmte Themen, zum Beispiel betriebliche Ansätze, noch weiter zu fokussieren.

Seminarinhalt

Das Seminar bietet Aufsichtspersonen und Präventionspersonal neben Daten zur Migration ein Grundverständnis darüber, wie sich kulturelle Unterschiede auf Sicherheit und Gesundheit auswirken können. Darüber hinaus werden betriebliche Präventionsansätze aus unterschiedlichen Branchen und von verschiedenen Unfallversicherungsträgern vorgestellt. In einem praktischen Teil wird, nach entsprechender Vorarbeit im Seminar, im „Praxisfeld Holz“ eine Unterweisung für migrantische Arbeitnehmende mit wenig Deutschkenntnissen erarbeitet. Joachim Schiefer, Referatsleiter am IAG, der das „Praxisfeld Holz“ während des Seminars betreut, sagt dazu: „Holzbearbeitungsmaschinen sind gefährliche Arbeitsmittel. Bei nicht bestimmungsgemäßer Verwendung können schnell schwere Verletzungen auftreten. Teilnehmende des Seminars werden dafür sensibilisiert, auf welche wichtigen Aspekte man achten sollte, um eine Unterweisung sprach- und kultursensibel, aber dennoch zielführend zu gestalten.“ Diese Erfahrung können sie dann mit in die Betriebe und in den Kundenkontakt nehmen.

Kultursensible Kommunikation

Eine Besonderheit ist es auch, dass einer der Dozenten des Seminars selbst Migrationserfahrung hat. So können Teilnehmende aus erster Hand erfahren, mit welchen Herausforderungen Menschen konfrontiert sind, die sich in die deutsche Unternehmens- und Arbeitsschutzkultur einarbeiten müssen. Darüber hinaus wird veranschaulicht, wo es sprachliche und kulturelle Barrieren gibt, die von Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind, gar nicht wahrgenommen werden, weil sie Teil der eigenen Normalität sind. „Dieser Perspektivenwechsel, wie unsere Art der Kommunikation – gerade auch im Arbeitsschutz – auf Zugewanderte wirkt, hat schon einen großen Aha-Effekt bei mir ausgelöst“, sagte ein Teilnehmer im Nachgang.

Wie sich kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten widerspiegeln können, erklärt Dr. Victor Labra Holzapfel, Experte in interkultureller Kommunikation und Co-Dozent im Seminar: „Nehmen wir das Bei-

spiel direkte und indirekte Kommunikation. In meinem Heimatland Chile – aber das gilt auch für viele andere Länder – werden bestimmte Themen eher zwischen den Zeilen angesprochen. In Deutschland wird direkter kommuniziert. Für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kann das bedeuten, dass Dinge nicht angesprochen werden, die sicherheitsrelevant sind. Oder dass beim Nichtverstehen einer Unterweisung nicht nachgefragt wird. Für diese kulturellen Prägungen wollen wir im Seminar sensibilisieren und mögliche Lösungen aufzeigen.“

Präventionsansätze der Unfallversicherungsträger

Ein zentraler Aspekt des Seminars ist der Austausch der Teilnehmenden untereinander. Die Teilnehmenden sind eingeladen, Präventionsansätze und Materialien aus den eigenen Häusern mitzubringen, sofern vorhanden. So hat beispielsweise die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) bei einem der Seminare die Plattform „Präventionsforum plus“ vorgestellt, auf der qualitätsgesicherte Artikel und Informationen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in viele europäische und außereuropäische Sprachen übersetzt werden können. In einem anderen Seminar hat eine Mitarbeiterin der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) das Online-Schulungsprogramm für chinesischsprachige Kleingastronomen und -gastronominen vorgestellt, und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) informierte über ihr interkulturelles Trainingsprogramm für angeworbene Pflegekräfte aus den Philippinen.^[15] Der Praxisaustausch zeigt, welche Präventionskonzepte bereits existieren, und dient auch der Vernetzung der mit dem Thema betrauten



Das Seminar „Herausforderung Migration“ ist über die Webseite des IAG unter der Seminarnummer 570126 buchbar: [➔ www.dguv.de/iag/qualifizierung](http://www.dguv.de/iag/qualifizierung). Das Seminar ist vom Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) mit drei Arbeitsschutzpunkten bewertet.

Akteurinnen und Akteure bei den Unfallversicherungsträgern.

Beispiele aus Betrieben

Neben Maßnahmen der Unfallversicherungsträger werden zudem ausgewählte Ansätze von Betrieben und erprobte Gestaltungsmerkmale von Präventionsprogrammen für migrantische Arbeitnehmende vorgestellt. Auch wenn jeder Betrieb sein Präventionsprogramm an die Betriebsspezifika anpassen muss, gibt es Gestaltungsmerkmale, die sich für viele Betriebe als hilfreich erwiesen haben. Ein wichtiger Aspekt ist die frühzeitige Sensibilisierung der Stammbesellschaft. So sollten, neben der Einstiegserleichterung für die migrantischen Arbeitnehmenden, diejenigen, die bereits im Unternehmen arbeiten, für die Maßnahme sensibilisiert und gewonnen werden. Ein frühes Einbeziehen der Belegschaft umfasst zum Beispiel die Information über geplante Maßnahmen bei

Teammeetings oder Beschäftigtenversammlungen sowie die Gründe und Ziele für die Maßnahme aktiv zu erklären. Als hilfreich hat sich auch ein Mentor oder eine Mentorin aus der Aufnahmekultur erwiesen, die den „Neuen“ zur Seite steht und ihnen Orientierung bietet. Auch das Einbeziehen in Sportgruppen oder Betriebsfeste kann gezielt geplant werden. Erfolgreiche Maßnahmen in Betrieben sind zum Beispiel das Verwenden von einfacher Sprache^[16] oder vereinfachte Betriebsanweisungen, am besten in einem Prozess mit den Mitarbeitenden.^[17]

Beteiligung ist zentral

Die Beispiele aus den Betrieben und der Unfallversicherungsträger zeigen, dass die Beteiligung der Zugewanderten bereits bei Erstellung von Präventionsansätzen und -materialien sinnvoll ist: So hat beispielsweise die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) mehrsprachige Erklärvideos für die Saison-

arbeitskräfte erstellt.^[18] In Vorgesprächen mit den Arbeitskräften vor Ort wurde deutlich, dass diese ein Abfilmen der Maschinen und deren Handhabung an ihren Originalarbeitsplätzen nützlicher fanden als Darstellungen in Form von Comics oder eines Erklärvideos.

Fazit

Viele Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte der Unfallversicherungsträger haben Interesse und Bedarf an Weiterbildungen zum Thema Migration und Interkulturalität. Aufgrund der Zuwanderung nach Deutschland und der demografischen Entwicklung wird die Nachfrage nach Präventionsansätzen und Beratung in diesem Bereich eher zunehmen. Schulungen können dazu beitragen, vorhandene Ansätze kennenzulernen, kulturelle Unterschiede zu verstehen und Betriebe entsprechend sicherer zu beraten. ↩

Fußnoten

[1] Statistisches Bundesamt: Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse (2010220227005), https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html (abgerufen am 07.01.2025).

[2] Bildnachweis: Grafik Zuwanderung: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024: Fakten zur Einwanderung in Deutschland – Reihe kurz und bündig; <https://www.svr-migration.de/publikation/fakten-zur-einwanderung-in-deutschland/>, S. 1, (abgerufen am 19.01.2025).

[3] Bildnachweis: Grafik Zuwanderung: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024: Fakten zur Einwanderung in Deutschland – Reihe kurz und bündig; <https://www.svr-migration.de/publikation/fakten-zur-einwanderung-in-deutschland/>, S. 6, (abgerufen am 19.01.2025).

[4] Manpower: Global Talent Shortage – Umfrage zum Fachkräftemangel, <https://www.manpowergroup.de/de/insights/studien-und-research/studien/2025/01/20/15/32/mpg-studie-fachkraeftemangel-2025> (abgerufen am 19.01.2025).

[5] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zuwanderung-und-arbeitsmarkt> (abgerufen am 16.12.2024).

[6] Köhler, S.: Interkulturelles Training für die erfolgreiche Integration ausländischer Fachkräfte. In: DGUV Forum 9/2023.

[7] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2023)/ Liebig, T.; Ewald, H. (OECD): Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsende Bilanz, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutschland-im-internationalen-wettbewerb-um-talente-eine-durchwachsende-bilanz> (abgerufen am 17.01.2025).

[8] Ringeisen, T.; Boege, K. (2009): Interkulturalität im Arbeitsalltag – Ansätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Wirtschaftspsychologie, 3, S. 14–17.

[9] Boege, K.: Do workers with a migration background need specialized prevention programmes? Tagungsbandbeitrag der 7. International Conference on Occupational Risk Prevention ORP, 2009, Santiago de Chile, 24.–26.11.2009, <https://www.preencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2009/do-workers-migration-background-need-specialised-prevention-programmes> (abgerufen am 13.09.2024).

[10] Statistisches Bundesamt: Bevölkerung nach Migrationsstatus und beruflichem Abschluss 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/migration-beruflicher-abschluss.html (abgerufen am 12.01.2025).

[11] Ehnes, H.; Schrandt, P. (2006): Migration und Arbeitssicherheit: Chancen – Herausforderungen – Präventionsansätze. In: BPUVZ – Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung, Ausgabe 12/2006, S. 569–577.

[12] Kouabenan, D. R.: Beliefs and the Perception of Risks and Accidents. In: Risk Analysis, 1998, Vol. 18, Nr. 3, S. 243–252.

[13] Initiative Gesundheit & Arbeit (iga), BKK-Bundesverband, DGUV, AOK-Bundesverband und Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) (2012): Gesund arbeiten während des Ramadans – Empfehlungen für den Umgang im Betrieb. iag – Initiative Gesundheit & Arbeit, 2012.

[14] Boege, K.; Mai, J.; Wetzstein, A.: Einfluss der Migration auf die Präventionstätigkeit der Unfallversicherungsträger. In: DGUV Forum 7/2024.

[15] BGW (2020): Interkulturelles Team Pflege, <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheits-managen/das-interkulturelle-team-pflege-49016> (abgerufen am 10.01.2024).

[16] Servicestelle Inklusion im Kulturbereich: Leichte und einfache Sprache, <https://www.inklusion-kultur.de/infoportal/kommunikation-information/leichte-und-einfache-sprache/> (abgerufen am 19.01.2025).

[17] Initiative für Beschäftigung OWL e. V.: Vereinfachung von Betriebsanweisungen, https://ifb-owl.de/wp-content/uploads/2015/04/VBA_Broschuere-VBA.pdf (abgerufen am 17.01.2025).

[18] SVLFG (2023): Web-App für Saisonarbeitskräfte, <https://www.svlfg.de/web-app-saisonarbeit> (abgerufen am 10.01.2025).

Statement der BDA

Selbstverwaltung in der Sozialen Sicherung weiter stärken

Autorin

➔ Dr. Susanne Wagenmann

Eine Einschätzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Schlussbericht über die Sozialwahlen 2023

Mit dem Schlussbericht zu den Sozialwahlen 2023 ist den Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen ein praxisnaher und alle Aspekte der selbstverwalteten Sozialversicherungsträger beleuchtender Bericht gelungen.

Es gehört zu den konstituierenden Merkmalen und den großen Stärken unseres Sozialstaats, dass die Beitragszahlenden – also Arbeitgeber und Versicherte – die von ihnen finanzierten Sozialversicherungssysteme selbst verwalten. Tausende in der Selbstverwaltung ehrenamtlich tätige Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen ermöglichen mit ihrer Sachkunde ausgewogene und lebensnahe Sachlösungen, bei denen die sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkte gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Soziale Selbstverwaltung sorgt damit für Ausgleich, stärkt

den gesellschaftlichen Zusammenhalt und schafft Vertrauen durch Mitbestimmung und Eigenverantwortung. Sie trägt so zum sozialen Frieden bei und gewährleistet demokratische Partizipation.

Soziale Selbstverwaltung zu stärken, ist daher ein wichtiges und richtiges Ziel, das die Sozialwahlbeauftragten mit vielen ihrer Vorschläge verfolgen. Besonders positiv hervorzuheben ist die Forderung nach Verfassungsrang für die Selbstverwaltung und damit einhergehend ein Klagerecht der Sozialversicherungsträger, wenn die von ihnen treuhänderisch wahrgenommenen Interessen oder Rechte ihrer Mitglieder betroffen sind. Die Notwendigkeit hierfür zeigt sich gerade anhand der Gesetzgebung zur sachfremden und verfassungsrechtlich bedenklichen Finanzierung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) oder des geplanten Krankenhaustransformationsfonds aus Beitragsmitteln anstatt aus Steuermitteln.

Auch eine Stärkung der Kompetenzen der Selbstverwaltung ist grundsätzlich zu begrüßen. Nur wenn ehrenamtliche Vertreterinnen und Vertreter die Handlungs- und Gestaltungsspielräume erkennen können, werden sie sich engagieren und können für die Selbstverwaltungsarbeit gewonnen werden. Gleiches gilt auch für die Wählerinnen und Wähler bei der Sozialwahl. Die Kompetenzen der Selbstverwaltung sollten daher – dort, wo es sinnvoll ist – erweitert werden. Die vorgeschlagene Ausweitung

der Möglichkeit, rein digitale Sitzungen auch ohne außergewöhnliche Notsituation per Satzung zu ermöglichen, zahlt ebenfalls auf dieses Ziel ein. Sie stärkt die Autonomie der Selbstverwaltung und kann ihren Mitgliedern dabei helfen, Selbstverwaltungsaufgaben mit Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Der Vorschlag zur durchgehenden und verpflichtenden Durchführung von Persönlichkeitswahlen hingegen würde nicht maßgeblich zur Stärkung der Selbstverwaltung beitragen. Vielmehr muss die Möglichkeit zur Wahl ohne Wahlhandlung bei den Sozialwahlen unbedingt beibehalten werden: Die sogenannte Friedenswahl ist ein sinnvolles, gesetzlich legitimes und zulässiges Instrument, um eine ausgewogene Repräsentation der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehungsweise der Versicherten herbeizuführen und unnötigen Aufwand zu vermeiden. Die vorgeschlagene Persönlichkeitswahl hingegen würde letztendlich Kosten verursachen, denen kein direkter Nutzen oder Mehrwert gegenüberstünde. Im Gegenteil könnte es den Wahl- und Demokratieverdruss weiter steigern, wenn den Versicherten Wahlhandlungen abverlangt werden, die keinerlei Wirkung auf das Ergebnis haben. Zudem lässt sich bei einer Persönlichkeitswahl – anders als bei einer Listenwahl – nicht das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung sicherstellen. ↩

Quelle: Tom Maelisa



Dr. Susanne Wagenmann, BDA

Statement des DGB

Friedenswahl für die Soziale Selbstverwaltung erhalten

Autor

➤ Markus Hofmann

Eine Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zum Schlussbericht über die Sozialwahlen 2023

Der Bundeswahlbeauftragte hat einen umfänglichen und im Wesentlichen ausgewogenen Bericht über die Sozialwahl 2023 vorgelegt, der sowohl größere politische Linien als auch wichtige technische Details in den Blick nimmt. Dafür ist dem Bundeswahlbeauftragten und seiner Stellvertreterin ausdrücklich zu danken. Ausgehend von der Frage, wie die Selbstverwaltung attraktiver ausgestaltet und weiterentwickelt werden kann, sind dazu zahlreiche Vorschläge gemacht worden. Ich möchte hiervon zwei beleuchten.

Der politisch wichtigste Vorschlag, die Soziale Selbstverwaltung im Grundgesetz zu verankern, wird vonseiten des DGB ausdrücklich begrüßt. Zwar wird das Selbstverwaltungsrecht der Sozialversicherung in der Regel als vorkonstitutionelles Recht bewertet, doch würde die vorgeschlagene zusätzliche Verankerung im Grundgesetz nicht nur das Sozialstaatsgebot konkretisieren, sondern wäre auch geeignet, das

Selbstverwaltungsprinzip gegen Angriffe zu schützen und die demokratieförderliche Partizipation der Beitragszahler*innen wirksam zu sichern.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Eingriffe des Staates in die originären Aufgaben und Finanzen der Selbstverwaltung ergäbe sich damit die Möglichkeit, ein eigenständiges Klagerecht der Sozialversicherungsträger gegen den Bund zu etablieren. Gesetzlichen Eingriffen des Staates in die Rechte der Sozialen Selbstverwaltung, etwa indem man den Sozialversicherungsträgern aufbürdet, gesamtgesellschaftliche Aufgaben aus Beitragsmitteln zu finanzieren, Rücklagen und finanzielle Reserven abzuschmelzen sowie die Zahl von Mandaten sachfremd zu begrenzen, könnte so entsprechend begegnet werden.

Entsprechende Vorschläge, die sich wiederum daraus ableiten lassen, finden sich im Forderungskatalog des Bundeswahlbeauftragten wieder, zum Beispiel dem Prinzip der Subsidiarität wieder stärker Beachtung zu schenken. Konkret bedeutet dies, das, was im Rahmen der Selbstverwaltung durch Satzungsrecht geregelt werden kann, nicht durch gesetzliche Vorgaben unnötig einzuschränken. Dies betrifft beispielsweise die Verwendung von Überschüssen aus Beitragsleistungen und Rücklagen der jeweiligen Sozialversicherungsträger. Dies sollte ausschließlich durch das Haushaltsrecht der Selbstverwaltungsorgane geregelt werden. Der DGB begrüßt den Vorschlag im Sinne

von mehr Verantwortung und Partizipation in der Selbstverwaltung ausdrücklich, insbesondere, weil immer mehr Entscheidungen zentralisiert wurden. Hier bedarf es dringend eines Gegensteuerns. So können die Kompetenzen der Selbstverwalter*innen gestärkt und die Sichtbarkeit ihrer Arbeit gegenüber den Versicherten erhöht werden.

Den Vorschlag des Bundeswahlbeauftragten, dass der Gesetzgeber allen Sozialversicherungsträgern oder auch nur denen der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) ermöglicht, per Satzungsregelung die Durchführung einer Persönlichkeitswahl vorzusehen, falls die Kriterien einer Wahl ohne Wahlhandlung gegeben sein sollten, lehnt der DGB dagegen ausdrücklich ab.

Es erscheint wenig sinnvoll, die Durchführung der gut funktionierenden und kostengünstigen Wahl ohne Wahlhandlung beim Vorhandensein nur einer Liste, die sogenannte Friedenswahl, künftig durch zusätzliche, nicht sachgerechte Auflagen komplizierter zu gestalten. Einer sinkenden Wahlbeteiligung bei den Urwahlen mit einer Verkomplizierung der Friedenswahlen – insbesondere aufseiten der Versicherten – zu begegnen, ist ein allzu offenkundiger Versuch, diese zu konterkarieren. Der hierfür herangezogene Vergleich mit Betriebsratswahlen hinkt gewaltig. Bei Betriebsratswahlen ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Wahlberechtigten die Kandidierenden kennen, weil sie eben im selben Betrieb arbeiten. Die für Persönlichkeitswahlen erforderliche Bekanntheit einer Person ist bei Sozialwahlen aufgrund der Größe der Träger und der Heterogenität der Wählenden jedoch nahezu ausgeschlossen. Ein solcher Vorschlag würde die Durchführung der Sozialversicherungswahlen nicht nur noch komplizierter gestalten, sondern auch das Ziel, mehr Transparenz für die Wähler*innen zu schaffen, de facto nicht erreichen. Komplexität mit mehr Komplexität zu begegnen, ist wenig hilfreich. [↔](#)

Hinweis: Der Genderstern in diesem Artikel wird auf Wunsch des Autors genutzt.

Quelle: DRV Bund/Nürnberg



Markus Hofmann, DGB

„Gemeinsam stark“ – BGHW-Kampagne zur Stärkung der Selbstverwaltung

Key Facts

- Aufgabe: Aufklärung über die Vorteile der Selbstverwaltung und Gewinnung neuer Ehrenamtlicher
- Herausforderung: Selbstverwaltung klingt bürokratisch, die Tätigkeiten sollen deshalb emotional aufgeladen und der Mehrwert für die Gesellschaft kommuniziert werden
- Die Kommunikationsstrategie der BGHW ist mehrdimensional, sie spricht verschiedene Zielgruppen an und ist auf unterschiedlichen Kanälen präsent

Autor

➔ Karl-Josef Thielen

Die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) will mit der Kampagne „Gemeinsam stark“ die Selbstverwaltung stärken. Diese Kampagne soll die Bedeutung des Ehrenamtes verdeutlichen und neue Mitglieder ansprechen. Der Fokus liegt auf Aufklärung, Recruiting und Emotionalisierung, die Vorteile der Selbstverwaltung sollen für alle Beteiligten sichtbar werden.

Die Selbstverwaltung ist das Herzstück der gesetzlichen Unfallversicherung und zeichnet sich durch ihr demokratisches Prinzip aus. Sie ermöglicht es Arbeitgebenden und Versicherten, gemeinsam über grundlegende Fragen zu entscheiden – sei es bei der Gestaltung von Satzungen, der Festlegung von Gefahrтарifen oder der Einführung von Unfallverhütungsvorschriften. Dabei wird nicht nur der Praxisbezug der Maßnahmen gewährleistet, sondern auch ein hohes Maß an Transparenz und Mitgestaltung gesichert. Dies ist besonders relevant in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt, in der die Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebenden gleichermaßen berücksichtigt werden müssen.

Doch diese Struktur ist nur durch das Engagement ehrenamtlicher Mitglieder funktionsfähig. Arbeitgebende und Beschäftigte stellen freiwillig ihre Zeit und ihr Wissen zur Verfügung, um die Arbeit der BGHW mitzugestalten und zu kontrollieren. Ihre Mitwirkung ist nicht nur ein Zeichen für ge-

lebte Demokratie, sondern auch ein Garant für die Praxishöhe der Beschlüsse. Ohne diese Unterstützung, ohne dieses freiwillige Engagement wäre die Selbstverwaltung der BGHW handlungsunfähig – ein Zustand, den es zu verhindern gilt.

Die Herausforderung

Die Kampagne „Gemeinsam stark“ wurde im Jahr 2022 ins Leben gerufen, um zwei zentrale Herausforderungen zu bewältigen: einerseits die generelle Aufklärung über die Selbstverwaltung und deren Vorteile, andererseits die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Und dies in einer Zeit, in der freiwilliges Engagement in vielen Bereichen der Gesellschaft zurückgeht.

Die BGHW sieht sich somit in einem Wettbewerb um die Aufmerksamkeit und das Interesse potenzieller ehrenamtlich Tätiger. Während andere Aufgaben wie die der freiwilligen Feuerwehr oder die Arbeit mit Kindern unmittelbare Dankbarkeit und soziale Bestätigung bieten, sind die Ergebnisse in

der Selbstverwaltung eines Unfallversicherungsträgers oft abstrakter und langfristiger Natur. Die Herausforderung besteht deshalb darin, diese Tätigkeiten emotional aufzuladen und den Mehrwert für die Gesellschaft klar zu kommunizieren.

Die Kampagne verfolgt somit zwei Hauptziele:

1. **Aufklärung:** Die Selbstverwaltung wird als zentrales Prinzip der BGHW in den Fokus gerückt, um deren gesellschaftlichen und betrieblichen Nutzen zu verdeutlichen. Dabei sollen nicht nur die Struktur und Wirkmechanismen erklärt, sondern auch die Werte, die dahinterstehen, betont werden.
2. **Recruiting:** Um die langfristige Funktionsfähigkeit der Selbstverwaltung zu gewährleisten, sollen neue Mitglieder gewonnen werden. Hierbei liegt der Fokus auf einer zielgruppenspezifischen Ansprache, die sowohl Arbeitgebende als auch Beschäftigte erreicht.

Quelle: <https://hundertprozent.bghw.de/selbstverwaltung-ehrenamt-engagement>



Ein Motiv aus der Videowerbung der BGHW-Kampagne „Gemeinsam stark“.

Die Kommunikationsstrategie

Die BGHW setzt auf eine mehrdimensionale Kommunikationsstrategie, die verschiedene Zielgruppen anspricht und auf unterschiedlichen Kanälen präsent ist. Die Hauptmaßnahmen umfassen:

- **Permanente Aufklärung:** Über Kanäle wie Print- und E-Magazine, Newsletter und soziale Medien werden kontinuierlich Inhalte zur Selbstverwaltung veröffentlicht.
- **Zielgruppenspezifische Recruiting-Webseiten:** Zwei speziell entwickelte Webseiten – eine für Arbeitnehmende und eine für Arbeitgebende – bieten Informationen über die Arbeit der Selbstverwaltung und ermöglichen eine unkomplizierte Kontaktaufnahme.
- **Visuelle und narrative Ansätze:** Authentische Testimonials und emotionale Bildwelten verdeutlichen die persönliche Relevanz und den gesellschaftlichen Mehrwert der Selbstverwaltung.

Bei der strategischen Analyse der anzusprechenden Zielgruppen entwickelte die BGHW eine fiktionale Typisierung von infrage kommenden Menschen, deren Lebenssituationen und Motive zu einer Mitwirkung in der Selbstverwaltung führen könnten. Zu diesen sogenannten Personas gehören:

- **Der Profilerer:** Eine ambitionierte, karriereorientierte Person, die nach Anerkennung und Prestige sucht.
- **Die Neugierige:** Eine wissensdurstige Person, die gesellschaftliche Zusammenhänge verstehen möchte.
- **Der ideelle Gestalter:** Eine erfahrene Führungspersönlichkeit, die durch ihr Engagement aktiv zur Verbesserung der Arbeitswelt beitragen möchte.

Durch diese typisierten Ansätze gelingt es der BGHW, die Ansprache präzise auf die Bedürfnisse und Motivationen der potenziellen Ehrenamtlichen abzustimmen.

Leitmotiv und emotionale Ansprache


Das Leitmotiv „Gemeinsam stark“ spiegelt die Essenz der Selbstverwaltung wider. Es verdeutlicht, dass nur durch die Zusammenarbeit von Arbeitgebenden und Beschäftigten nachhaltige Lösungen für die Arbeitswelt geschaffen werden können. Die Umsetzung erfolgt über flexible, facettenreiche Formate, die sowohl Einzelpersonen als auch Teams ins Zentrum stellen.

Slogans wie „Ich mache mich dafür stark, dass ...“ oder „Wir machen uns dafür stark, dass ...“ bieten eine emotionale und persönliche Ansprache, die die individuellen Beiträge der Ehrenamtlichen betont.

Durch Storytelling und persönliche Erfolgsgeschichten wird verdeutlicht, wie ehrenamtliches Engagement sowohl die Arbeitswelt als auch das persönliche Leben bereichert. Dabei wird der langfristige Nutzen betont: Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung tragen nicht nur zu einem sicheren Arbeitsumfeld bei, sondern entwickeln auch ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen weiter.

Ein Blick in die Zukunft

Die Kampagne „Gemeinsam stark“ wurde im Jahr 2022 und somit ein Jahr vor den Sozialwahlen gestartet. Auch wenn die Ursprungsidee für das Anwerben neuer Mitglieder stand, ist die Kampagne mehr als nur eine Recruiting-Initiative. Sie ist ein Plädoyer für gesellschaftliche Verantwortung und gelebte Demokratie. Die Selbstverwaltung wird sichtbar, nahbar und bezieht klar Stellung zu ihren Motiven für das ehrenamtliche Engagement bei der BGHW. Sie zeigt, dass die Selbstverwaltung ein einzigartiges System ist, das es ermöglicht, die Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Ob die Kampagne Wirkung erzielen konnte, wird man spätestens bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 sehen.

Mit ihrer klaren Botschaft und zielgerichteten Ansprache bietet die Kampagne in jedem Fall eine Blaupause dafür, wie Engagement und Zusammenarbeit die Basis für eine sichere und gerechte Arbeitswelt schaffen können. 

Weiterführende Webseitenlinks:

1. [➤ BGHW: „Gemeinsam stark“](#)
2. [BGHW: „Gemeinsam stark“ für Arbeitgebende](#)
3. [BGHW: „Gemeinsam stark“ für Arbeitnehmende](#)
4. [➤ Ehrenamt in der Selbstverwaltung der BGHW](#) (Beispiel aus dem E-Magazin „Hundert Prozent“ der BGHW)

Kooperation in der Sozialversicherung – Win-Win-Situationen schaffen

Key Fact

- Dr. Edlyn Höller ist stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Brigitte Gross ist Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund). Im Interview sprechen die beiden über die Zusammenarbeit zwischen Renten- und Unfallversicherung auf dem Gebiet der Prävention und Rehabilitation.

Autor

➔ **Stefan Boltz**

Auf dem Gebiet der Prävention und Rehabilitation geht die Zusammenarbeit von Renten- und Unfallversicherung ins zehnte Jahr. Begonnen hat alles 2016 mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Welches Potenzial in der Kooperation liegt, darüber sprechen Brigitte Gross, Direktorin bei der DRV Bund, und Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV.

Frau Dr. Höller, Frau Gross, die gesetzliche Rentenversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung arbeiten seit vielen Jahren auf dem Gebiet der Prävention und der Rehabilitation zusammen. Warum ist diese Zusammenarbeit so wichtig?

Gross: Weil alle etwas davon haben. Unsere Welt verändert sich derzeit in einem beispiellosen Tempo. Um unseren Wohlstand

zu bewahren, sind erhebliche Anstrengungen nötig. Gleichzeitig sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Zwischen 2021 und 2036 erreichen fast 13 Millionen Menschen das gesetzliche Rentenalter. Wir werden das als Gesellschaft nur auffangen können, indem wir alle Register ziehen – wir brauchen Zuwanderung, wir müssen die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessern und wir müssen verhindern, dass Menschen krankheitsbedingt aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Höller: Und genau bei diesem letzten Punkt, der Verhinderung von Erwerbsunfähigkeit, kommen wir als Sozialversicherung ins Spiel. Wann immer es uns gelingt, Erwerbsunfähigkeit vorzubeugen – ob durch Unfälle, Berufskrankheiten oder chronische Leiden –, profitieren davon die Betroffenen selbst, die Arbeitgebenden, die Sozialversicherung und die Gesellschaft insgesamt. Dafür stehen uns zwei wichtige Instrumente zur Verfügung: Prävention, um zu verhindern, dass Menschen krank oder verletzt werden, und Rehabilitation, um zu verhindern, dass eine Krankheit zu Erwerbsunfähigkeit führt.

Diese Leistungen bestehen aber unabhängig von Ihrer Zusammenarbeit.

Gross: Das ist richtig. Die Unfallversicherung leistet mit Blick auf Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und den Arbeitsschutz, die Rentenversicherung, wenn die Erwerbsfähigkeit durch Erkrankungen gefährdet ist, die ihre Ursache außerhalb der Arbeit haben. Unsere Mitarbeitenden können als Berater und Lotsen im Einzelfall helfen und

Quelle: DGUV



Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV

Quelle: P. Weiler



Brigitte Gross, Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund



Zwischen 2021 und 2036 erreichen fast 13 Millionen Menschen das gesetzliche Rentenalter. Wir werden das als Gesellschaft nur auffangen können, indem wir alle Register ziehen.“

Brigitte Gross

im Kontakt mit den Betrieben unsere Unterstützungsangebote bekannter machen.

Höller: Und das ist wichtig, denn insgesamt können wir da als Sozialversicherung noch besser werden. In der Unfallversicherung ist das Problem vielleicht etwas kleiner – die Betriebe kennen uns bereits seit über hundert Jahren als Berater im Arbeitsschutz und als die Versicherung, die sich um Beschäftigte nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten kümmert – aber viele Fragestellungen, die die Gesundheit bei der Arbeit betreffen, haben nicht oder nur teilweise mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu tun. Gleichwohl brauchen die Betroffenen Hilfe.

Gross: Darum gibt es den Firmenservice der DRV – er wird dieses Jahr zehn Jahre alt. Unsere Fachleute beraten betriebliche Entscheiderinnen und Entscheider, aber auch Betriebs- und Personalräte, Betriebs- und Werksärzte sowie BGM- und BEM-Verantwortliche zum Leistungsspektrum der Rentenversicherung. Häufig erfolgt ein Kontakt aber erst, wenn jemand konkret betroffen ist – und dann eben auch vor allem mit Blick darauf, was die betroffene Person gerade braucht. Zum Beispiel Reha-Leistungen.

Höller: Das ist insofern misslich, als in so einer Situation auch eine Chance liegen kann.

Wie meinen Sie das?

Höller: Natürlich wünscht sich niemand, krank zu werden und Reha-Leistungen zu brauchen. Es liegt aber eine Chance darin, den Blick auszuweiten auf das betriebliche Umfeld der betroffenen Person. Vielleicht entdeckt man krankmachende Faktoren – was nicht nur bedeuten kann, dass wir zuständig sind, sondern auch, dass man vielleicht verhindern kann, dass andere ebenfalls krank werden. Vielleicht ergibt ein Blick auf die Arbeitssituation aber auch, dass zum Beispiel ergonomische Veränderungen den Betroffenen helfen würden, auch wenn ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht durch die Arbeit bedingt sind. Auch dazu können wir beraten.

Gross: Umgekehrt wird vielleicht während einer betrieblichen Beratung deutlich, dass bei einem Mitarbeiter, dem Erwerbsunfähigkeit droht, zwar keine Leistungen der Unfallversicherung in Frage kommen, aber dass Reha-Leistungen der Rentenversicherung helfen könnten. Vielleicht kommt für andere Mitarbeitende im Betrieb auch das Präventionsprogramm RV Fit der DRV in Betracht, das bei ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen geeignet ist.

Höller: Daher ist es unser Ziel, dass die Fachkräfte unserer beiden Sozialversiche-

rungszweige die Angebote und Leistungen des jeweils anderen kennen ...

Gross: ... und so als Lotsen fungieren können.

Was tun Sie dafür?

Gross: Wir haben in den vergangenen Jahren unseren Beschäftigten entsprechende Angebote zur Information und Vernetzung gemacht. Beispielsweise in Form von regionalen Praktiker- und Netzwerktreffen. Und wir haben das Thema in Ausbildung und Qualifizierung verankert.

Höller: Hilfreich sind auch die so genannten Landkarten der Unterstützenden. Hier werden die Zuständigkeiten und Leistungen der einzelnen Sozialversicherungsträger übersichtlich dargestellt. Und wir prüfen, wo wir Win-Win-Situationen schaffen können – beispielsweise indem Firmenberatende der Rentenversicherung in Seminaren zum Unternehmermodell auftreten. Pilotprojekte bei einigen Unfallversicherungsträgern gab es dazu schon, zum Beispiel in der Bauwirtschaft.

Begonnen hat die Zusammenarbeit von DRV und Unfallversicherung mit dem Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Als das BEM vor 20 Jahren eingeführt wurde, verbanden viele die Hoffnung damit, dass es dazu



Wann immer es uns gelingt, Erwerbsunfähigkeit vorzubeugen, profitieren davon die Betroffenen selbst, die Arbeitgebenden, die Sozialversicherung und die Gesellschaft insgesamt.“

Dr. Edlyn Höller

beiträgt, Erwerbsunfähigkeit zu verhindern. Hat sich diese Hoffnung aus Ihrer Sicht erfüllt?

Gross: Ja und nein. Das BEM ist ein fantastisches Instrument, aber Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigen, dass es nicht so häufig zum Einsatz kommt, wie es eigentlich müsste. Wenn nur vier von zehn Beschäftigten, die Anspruch auf ein BEM hätten, ein entsprechendes Angebot erhalten, kann uns das nicht zufriedenstellen.

Höller: Das sehe ich auch so – zumal die Mehrheit derjenigen, denen es angeboten wird, das Angebot auch annimmt.

Woran liegt es aus Ihrer Sicht, dass bislang nur ein Teil der Betriebe das BEM nutzt?

Gross: Zum Teil dürfte dahinter eine altbekannte Problematik stecken: Kleine und Kleinstbetriebe sind häufig nicht gut informiert über die Möglichkeiten, die es gibt, um Beschäftigten mit einer schweren Erkrankung oder einer unfallbedingten Behinderung zu helfen.

Hier könnten Ihre Lotsen also helfen?

Höller: Unbedingt.

Gross: Das sehen übrigens nicht nur wir so, sondern auch die Politik. Abgeordnete der SPD wie auch der Union haben uns

anlässlich einer Veranstaltung zum BEM im vergangenen Herbst ausdrücklich bestätigt, dass sie die Vernetzung unserer Informations- und Unterstützungsangebote sehr gut finden.

In der vergangenen Legislaturperiode wollte die Bundesregierung das BEM weiterentwickeln. Dazu kam es durch den Bruch der Ampel-Koalition nicht mehr. Würden Sie sich wünschen, dass die neue Bundesregierung den Ball wieder aufnimmt?

Gross: Kommt drauf an, in welcher Form sie das tut. Änderungen am Gesetz, die im Wesentlichen die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aufnehmen, halte ich für begrüßenswert. Insgesamt ist das Gesetz aus meiner Sicht aber nach wie vor auf der Höhe der Zeit.

Warum?

Gross: Das BEM wurde als kooperativer und ergebnisoffener Prozess konzipiert, und das ist genau richtig so. Denn es lässt den Beteiligten die Freiheit und Gestaltungsspielräume, um die für sie passende Lösung zu finden.

Höller: Worin ich eine Chance sehen würde, ist, den Beginn und das Ende des BEM flexibler zu handhaben. Aber man darf hinterfragen, ob es dazu eine gesetzliche Regelung braucht.

Sie sind mit Ihren Antworten gerade auf das BEM mit Blick auf die Vorgehensweise vor Ort in den Betrieben eingegangen. Gibt es denn Änderungen, die Ihnen als Sozialversicherungsträger in der Zusammenarbeit helfen würden?

Gross: Als Rentenversicherung treibt uns das Fallmanagement um. Wir haben bei der Unfallversicherung gesehen, dass ein solches Management bei Reha-Fällen einen echten Vorteil bringen kann. Wir hätten hier gerne eine klare gesetzliche Regelung, die leider in dieser Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt werden konnte. Wir bleiben dran.

Höller: Mich beschäftigt schon seit einigen Jahren das Thema Datenaustausch. Ich glaube, dass die Unternehmen im Land davon profitieren würden, wenn die verschiedenen Träger von Präventions- und Rehaleistungen die vorhandenen Daten gemeinsam besser nutzen würden – natürlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes. Anonymisierte Forschungsdaten gemeinsam zu nutzen, bietet aus meiner Sicht Potenzial, die Erkennung von Mustern zu verfeinern. Das würde es uns ermöglichen, noch viel passgenauere Angebote in Aufsicht, Beratung und Qualifizierung zu machen. ↩

Das Interview führte Stefan Boltz.

Die Bedeutung Europas für die deutsche Sozialversicherung

Autorin

➤ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/somartin



Berlin meets Brussels: Let's talk about social security“ – unter diesem Motto haben sich namhafte Vertreterinnen und Vertreter der deutschen Sozialversicherung mit Europaabgeordneten sowie Spitzenbeamten und Spitzenbeamtinnen der Europäischen Kommission im Büro der Deutschen Sozialversicherung Europavertretung (DSV) in Brüssel zu einem Austausch getroffen.

Schon der Titel der Veranstaltung hat deutlich gemacht, was wir mit diesem Format erreichen wollten. Es war uns wichtig, den Dialog zwischen den Spitzen der Sozialversicherung in Berlin und den politischen Entscheidungsträgern in Brüssel zu fördern. Gleichzeitig war es uns auch ein Anliegen, unsere Rolle als Europavertretung in Brüssel sichtbar zu machen. In unserer Arbeit treffen die Interessen unserer Mitglieder in Berlin täglich auf die politischen Entscheidungen, die in Brüssel getroffen werden, und umgekehrt. Diese haben in den vergangenen Jahren spürbar zugenommen, trotz der eingeschränkten Kompetenzen der Europäischen Union im Bereich der Gesundheits- und Sozialpolitik. Das haben auch die Themenfelder des Abends gezeigt, sie waren so vielfältig wie die Gäste selbst: von der Alterssicherung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bis hin zur Versorgungssicherheit der Patientinnen und Patienten. Es gab zahlreiche wichtige Fragen, die diskutiert wurden.

Einen besonderen Impuls für die Gäste gab Dr. Edlyn Höller als alternierende Vorsitzende des Vorstands der DSV und stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV. Sie betonte die stetig wachsende Bedeutung Europas für die deutsche Sozialversicherung und deren Anliegen. Der Dialog zwischen Berlin und Brüssel sei seit Bestehen der DSV wichtiger denn je geworden. Die vergangenen 30 Jahre hätten gezeigt, wie essenziell ein guter Draht zu Entscheidungsträgern in Brüssel ist. Denn von den vielen Partnerschaften und Kooperationen, die aufgebaut wurden, profitieren beide Seiten.

Für die DSV-Europavertretung ist es deshalb auch selbstverständlich, sich bei der Arzneimittelrevision auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass die Schutzzeiten für neue Arzneimittel nicht verlängert werden. Denn dieser Schutz kostet die Beitragszahlenden in Deutschland jedes Jahr mehr als eine Milliarde Euro. Ähnlich verhält es sich bei den nationalen Ausgaben für Rehabilitation, Gesundheit und Sicherheit, deren Nutzen nicht nur in der deutschen Hauptstadt oftmals diskutiert wird. Auch in Brüssel ist dies im vergangenen Jahr zu einem Thema geworden, und es wurde die Frage aufgeworfen, ob die Ausgaben der Sozialkassen für Reha und Arbeitsschutz künftig auch als wachstumsfördernde Investitionen betrachtet werden könnten. Aus unserer Sicht ist das längst überfällig, denn jeder Tag, den eine Person aufgrund eines Rehabilitationsprogramms am Arbeitsplatz bleiben kann, ist ein Gewinn für die Wirtschaft, für die Gesellschaft und für die Person selbst.

Umso bedeutender ist der enge Austausch der Europavertretung mit den zuständigen europäischen Stellen und Agenturen, nicht

nur, um die Interessen beider Seiten zusammenzubringen, sondern vor allem auch um das Expertenwissen und die Besonderheiten der deutschen Sozialversicherung sowie deren Input aus der Praxis den politischen Entscheidungsträgern näherzubringen.

Wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht, setzen wir uns in Brüssel auch gezielt dafür ein, dass die bereits gesetzten Standards im Arbeitsschutz europaweit weiterentwickelt werden. Auch wenn wir im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit in vielen Punkten mit den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Brüssel übereinstimmen, erlauben wir uns regelmäßig auch Hinweise darauf, was in der Praxis funktioniert und was nicht. Beispielsweise helfen strengere Grenzwerte für Substanzen am Arbeitsplatz nicht, wenn man sie nicht messen kann. Und vor dem Verbot einer Chemikalie sollte grundsätzlich zuerst die Frage gestellt werden: Wie können wir die Beschäftigten im Umgang mit dieser Chemikalie besser schützen? Denn Verbote bringen häufig wirtschaftliche Konsequenzen für die Betriebe mit sich.

Rückblickend lässt sich sagen, dass die Vielfalt der Themen, die bei „Berlin meets Brussels: Let's talk about social security“ diskutiert wurden, interessante Konversationen angeregt hat. Ob sich dies auch in den weiteren Aktivitäten und Initiativen der Europaabgeordneten und der Europäischen Kommission widerspiegelt, bleibt abzuwarten. Und wer weiß, vielleicht gibt es ja eine Wiederholung des Formats „Berlin meets Brussels“ in den Räumlichkeiten der Europavertretung. ↩

Regress des Unfallversicherungsträgers: Probleme durch fehlende Haftungsanerkennung



LG München I, Urteil vom 18.10.2024 –
Az. 17 O 15314/21

Autor

➔ Dr. Jerom Konradi

Zahlt der Unfallversicherungsträger Leistungen nach Verkehrsunfällen mit Personenschaden und nimmt den Kfz-Haftpflichtversicherer in Regress gemäß § 116 Sozialgesetzbuch (SGB) X, werden Forderungen oft beglichen – teils nach Diskussionen über die Schadenshöhe. Doch Versicherer vermeiden es, eine feste Haftungsquote rechtsverbindlich anzuerkennen. Dies kann zu erheblichen Problemen führen.

17 Jahre lang erfolgte in dem der Entscheidung des Landgerichts (LG) München I zugrunde liegenden Fall eine Abwicklung zugunsten der Berufsgenossenschaft auf Basis voller Haftung. Dann wechselte der Sachbearbeiter beim Kfz-Versicherer. Statt einer 100-prozentigen Haftung, nach der die Regulierung bisher erfolgt war, wurde eine Haftung von allenfalls 60 Prozent – weiterhin ohne Anerkenntnis dieser Quote – in den Raum gestellt. Gleichzeitig wurde behauptet, es habe in den vergangenen 17 Jahren eine Überzahlung gegeben. Neue Forderungen der Berufsgenossenschaft sollten mit der vermeintlichen Überzahlung aufgerechnet werden, jegliche Regulierung wurde eingestellt. Erstmals wurde die Unfallbedingtheit der wegen eines Dauerschadens seit über zehn Jahren erfolgten Behandlungen und der Pflegeleistungen in Abrede gestellt; ebenso eine Unfallbedingtheit des Erwerbsschadensausgleichs.

Nachdem der Unfallversicherungsträger außergerichtlich keine akzeptable Lösung erreichen konnte, erhob er Klage auf Zahlung des offenen Rückstands, auf Feststellung der 100-prozentigen Ersatzpflicht des Kfz-Haftpflichtversicherers (positive Feststellungsklage) und auf Feststellung, dass er nichts an den Kfz-Versicherer zurückzahlen braucht (negative Feststellungsklage). Die letzten beiden Klagen wären entbehrlich gewesen, wenn der Unfallversicherungsträger bereits zeitnah nach dem Unfall eine bindende Haftungserklärung des Kfz-Haftpflichtversicherers eingefordert und erhalten hätte.

Das Landgericht bemühte sich redlich, den sich mittlerweile 20 Jahre zuvor ereigneten Verkehrsunfall hinsichtlich der zutreffenden Haftungsquote zu bewerten. Nach einer technisch sachverständigen Beratung traf es eine Beweislastentscheidung: Der Vorfahrtsverstoß des Beklagtenfahrzeugs war nachgewiesen. Hingegen konnte ein beklagtenseits behaupteter Geschwindigkeitsverstoß des Versicherten der Berufsgenossenschaft ebenso wenig nachgewiesen werden wie die Tatsache, dass sich ein nicht getragener Sicherheitsgurt schadensvermeidend ausgewirkt hätte. Denn mit angelegtem Gurt hätte der Geschädigte den Unfall nicht überlebt, ohne ihn hingegen schwer verletzt schon. Der nachgewiesene Verstoß gegen die Angurtpflicht hat sich mithin nicht schadensverstärkend ausgewirkt. Ein interessanter Gedanke und eine klare gerichtliche Aussage mit bestechender Logik dahin gehend, dass selbst schwere Verletzungen – und seien sie, wie hier, mit deutlich höheren Kosten verbunden – keinen stärkeren Schaden als den Tod darstellen. Dem Geschädigten konnte also kein sich auswirkendes Mitverschulden nachgewiesen werden. Damit stand fest, dass die 17 Jahre lang erfolgte Schadensfallabwicklung mit einer 100-prozentigen Haftungsquote zutreffend erfolgt war, dass die Berufsgenossenschaft einen Anspruch darauf hatte, eine solche Haftungsquote gerichtlich tenoriert zu erhalten – statt der erst im Laufe des Prozesses beklagtenseits anerkannten 60-Prozent-Haftungsquote. Folglich konnte es aus der Vergangenheit keine Überzahlungen gegeben haben. Die Beklagte forderte zu Unrecht eine Rückerstattung. Deswegen war



Ziel jeder Regresssachbearbeitung von Unfallversicherungsträgern sollte es mithin sein, den Kfz-Haftpflichtversicherer zeitnah nach dem Unfall zu einer Entscheidung über die konkrete Haftungsquote zu drängen.“

auch der negativen Feststellungsklage der Berufsgenossenschaft voll stattzugeben.

Hinsichtlich der diversen Leistungsklageforderungen hatte die Kfz-Haftpflichtversicherung die unfallbedingte Erforderlichkeit der Heilbehandlungskosten und sonstigen Sachkosten pauschal bestritten und war der Auffassung, dass zunächst die Klägerin im Einzelnen konkret vorzutragen und zu beweisen habe, dass diese erforderlich gewesen seien. Dieser Auffassung erteilte das Gericht zu Recht eine deutliche Absage. Der Beklagten war aus den vielen Jahren der vorangegangenen Regulierung der unfallbedingte Verletzungs- und Behandlungsumfang des Geschädigten bekannt, ebenso die verordneten Behandlungs- und Therapiemaßnahmen. Die Berufsgenossenschaft musste demzufolge hinsichtlich der nicht ausgeglichenen Kosten keinen Strengbeweis nach § 286 Zivilprozessordnung (ZPO) führen, sondern sie genügte ihrer prozessualen Darlegungs- und Beweislast, § 287 ZPO, durch eine tabellarische Übersicht der Schadensposten unter Beifügung entsprechender Ausdrücke der Rechnungsdaten.

Soweit die Beklagte von der Klägerin verlangte, sie müsse sich zu jeder einzelnen Rechnungsposition nochmals auf bestimmte medizinische Unterlagen beziehen, war dies nach § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht geboten, so ausdrücklich das LG München I. Die Behandlungsmaßnahmen hatten sich 17 Jahre lang nicht geändert; über 17 Jahre lang hatte die Beklagte diese Maßnahmen nicht infrage gestellt oder der Höhe nach angegriffen. Dann aber geht es nicht darum, ob erstmals die Erforderlichkeit von Behandlungs- und Therapiemaßnahmen unfallbedingt erforderlich ist, sondern allenfalls darum, ob diese noch wie bisher erforderlich sind. Bei der Fortschreibung von bereits

seit 17 Jahren gewährten Kosten und ohne Vortrag oder Einwand einer maßgeblichen Veränderung beim Verletzungsbild würde es die Darlegungs- und Nachweispflicht der Berufsgenossenschaft überspannen, für bekannte Behandlungs- und Therapiemaßnahmen jedes Mal die Erforderlichkeit aufs Neue darzulegen.

Ziel jeder Regresssachbearbeitung von Unfallversicherungsträgern sollte es mithin sein, den Kfz-Haftpflichtversicherer zeitnah nach dem Unfall zu einer Entscheidung über die konkrete Haftungsquote zu drängen. Es genügt nicht die bloße Zahlung, ebenso nicht die Abgabe von Verjährungseinredeverzichtserklärungen. Wie jeder Geschädigte auch hat der Unfallversicherungsträger als Rechtsnachfolger von Geschädigten einen Anspruch darauf, dass sich der Kfz-Haftpflichtversicherer ganz konkret hinsichtlich seiner Einstandspflicht erklärt. Tut er das nicht, sollte er zeitnah gerichtlich dazu gezwungen werden.

Findet bei Schwer- und Schwerstverletzten eine lebenslange Behandlung statt und hat der Kfz-Haftpflichtversicherer die Unfallbedingtheit durch jahrelange Regulierung akzeptiert – selbst wenn kein ausdrückliches förmliches Anerkenntnis insoweit abgegeben wurde –, braucht ein Unfallversicherungsträger bei unverändertem Gesundheitszustand des Geschädigten nicht plötzlich auf bloße Anforderung des Kfz-Haftpflichtversicherers oder dessen Dienstleiters/medizinischen Rechnungsprüfers mehr oder andere Nachweise zu erbringen als zuvor. Wo genau die zeitliche Grenze liegt, ist einzelfallabhängig. Fünf Jahre aufwärts dürften auf jeden Fall genügen. ↩

Die Inhalte dieser Rechtskolumne stellen allein die Einschätzungen des Autors/der Autorin dar.

Peer-Oliver Villwock übernimmt für 2025 den Vorsitz der NAK

Der Bund hat turnusgemäß zum Jahresbeginn den Vorsitz der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) angetreten. **Peer-Oliver Villwock** wurde von den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) als Vorsitzender für das Jahr 2025 benannt und übernimmt als Vertreter des Bundes erneut den NAK-Vorsitz.

Quelle: GDA



Peer-Oliver Villwock

Peer-Oliver Villwock ist Leiter der Unterabteilung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Stellvertretende im NAK-Vorsitz sind Dr. Stefan Hussy (DGUV) und Sabine Majehrke (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz).

Peer-Oliver Villwock erklärt zur Übernahme des NAK-Vorsitzes: „Ich freue mich, nach drei Jahren wieder turnusgemäß den Vorsitz der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz zu übernehmen. Ich bin sicher, dass uns die Aufgaben in der NAK nicht ausgehen. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bleiben hochaktuelle Themen. Insbesondere gilt es, die Aufmerksamkeit auch auf neuartige Tätigkeitsprofile und neuartige Gefährdungen zu lenken. Dafür ist die enge Abstimmung der Träger des Arbeitsschutzes sowie der Sozialpartner von immenser Bedeutung.“

Neuer Ärztlicher Direktor im Bergmannsheil

Priv.-Doz. Dr. Mirko Aach ist neuer Ärztlicher Direktor des BG Universitätsklinikums Bergmannsheil. Der 51-jährige Chirurg folgt auf Prof. Dr. Reinhold A. Laun, der in den Ruhestand gegangen ist. Dr. Aach leitet seit 2018 die Abteilung für Rückenmarkverletzte und

Quelle: BG Universitätsklinikum Bergmannsheil



Priv.-Doz. Dr. Mirko Aach

war bereits in den vergangenen zwei Jahren stellvertretender Ärztlicher Direktor.

„Herr Dr. Aach ist ein äußerst kompetenter und geschätzter Kollege, der auch die übergreifenden Themen unseres Hauses immer im Blick hat“, erklärt Dr. Tina Groll, Vorsitzende der Geschäftsführung des Bergmannsheils. Der Chirurg, der seit 2007 im Bergmannsheil tätig ist, freut sich ebenfalls auf die neue Aufgabe: „Das Bergmannsheil ist als BG Klinik und Universitätsklinik ein hoch spezialisierter Akteur in der regionalen und überregionalen Patientenversorgung. Diese Position wollen wir weiter stärken. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen unserer Kliniken und Fachabteilungen möchte ich meinen Beitrag leisten, gute und zukunfts-taugliche Lösungen zu finden, die unser Haus voranbringen.“

Neuer Chefarzt in der Abteilung für BG Rehabilitation

Dr. Yann Marc Fülling ist neuer Chefarzt der Abteilung für BG Rehabilitation im BG Universitätsklinikum Bergmannsheil. Zuvor war er bereits leitender Oberarzt des Bereichs. Er übernimmt die Führungsposition von Dr. Sven Jung, der das Bergmannsheil zum Jahresende verlassen hat.

Dr. Fülling weist auf die besondere medizinische Ausrichtung seiner Abteilung hin: „Als BG Klinik steht die umfassende Rehabilitation von beruflich verletzten oder erkrankten Menschen im Zentrum unseres Versorgungsauftrags. Wir verstehen uns als enger Partner der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und stellen gemeinsam mit den beteiligten Fachabteilungen unseres Hauses eine integrierte und passgenaue Behandlung unserer Patientinnen und Patienten sicher.“

Der 45-jährige Mediziner kommt gebürtig aus Essen und hat sein Medizinstudium an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) absolviert. 2011 begann er als Assistenzarzt in der Chirurgischen Klinik des Bergmannsheils. Hier absolvierte er seine Facharztausbildung in Orthopädie und Unfallchirurgie einschließlich der Zusatzbezeichnung spezielle Unfallchirurgie sowie die Promotion. 2020 wechselte er als Oberarzt in die neu gegründete Abteilung für BG Rehabilitation, später wurde er hier zum leitenden Oberarzt berufen.

Quelle: BG Universitätsklinikum Bergmannsheil



Dr. Yann Marc Fülling